Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/4893

28. 06. 89

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden

Gliederung

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit vom 28. Juni 1989 gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 10. Dezember 1986 — Drucksache 10/5623.

Die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden

A. Einleitung

I. Der Auftrag des Deutschen Bundestages

Der Deutsche Bundestag hat mit Beschluß vom 10. Dezember 1986 die Bundesregierung aufgefordert, „die Erfahrungen mit den Gleichbehandlungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden auszuwerten und ihm im Rahmen eines Berichts Vorschläge für deren Ausgestaltung vorzulegen".

Dieser Beschluß wurde vom Bundestag nach ausführlicher Beratung des Berichts der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft vom 29. August 1980 (Drucksache 8/4461) aufgrund einer Empfehlung des Ausschusses für Jugend, Familie und Gesundheit vom 5. Juni 1986 (Drucksache 10/5623) gefaßt.

Die Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft war auf Antrag der CDU/CSU-Fraktion am 8. November 1973 eingesetzt worden und hatte im November 1976 zunächst einen Zwischenbericht vorgelegt (Drucksache 7/5866). Am 5. Mai 1977 wurde die Enquête-Kommission erneut eingesetzt mit dem Auftrag, Vorschläge und Empfehlungen zu erarbeiten, die zur vollen rechtlichen und sozialen Gleichberechtigung der Frau in der Gesellschaft führen sollten. Im Rahmen dieses Mandats stellte sie u. a. Überlegungen darüber an, ob und ggf. welche Instrumente oder Institutionen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung zusätzlich geschaffen werden sollten. In ihrem abschließenden Bericht stellte sie fest, daß (im Jahre 1980) noch kein ausreichendes Erfahrungsmaterial hierüber vorlag, weil die in der Bundesrepublik Deutschland eingerichteten Gleichstellungsstellen ihre Tätigkeit erst kurz zuvor aufgenommen hatten. Die Enquête-Kommission sah sich deshalb nicht in der Lage, ein umfassendes Konzept für die Einrichtung von Gleichstellungsstellen zu unterbreiten, sondern formulierte nur einige allgemeine Hinweise und Anregungen für die Bundes-, Länder- und Gemeindeebene. Die Kommission war sich allerdings einig, daß „derartige Stellen mit Kompetenzen ausgestattet werden sollten, die sie in die Lage versetzen, wirklich etwas zu bewirken". Nach Auffassung der Kommission kann dies am besten durch ein Netzwerk von verschiedenen Institutionen von der Bundesebene bis hin zur kommunalen Ebene erreicht werden. Notwendig sei „eine Vielzahl von Anlauf-, Prüf- und Koordinierungsstellen bis hin zur kommunalen Ebene, die für die Betroffenen unmittelbar erreichbar sind" (vgl. Bericht S. 37/38).

Der Deutsche Bundestag hat die wesentlichen Aussagen des Berichts der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft bestätigt und zahlreiche Überlegungen und Forderungen aufgegriffen. U. a. hat er die Bundesregierung um nachstehenden Bericht gebeten.

II. Berichtsgegenstand

1. Nach dem Berichtsauftrag sollen die „Gleichbehandlungsstellen" in Bund, Ländern und Gemeinden untersucht werden. Darunter sind diejenigen Institutionen im Bereich der öffentlichen Verwaltung zu verstehen, deren Aufgabe es ist,

   - sich mit den Fragen der rechtlichen und tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern generell
   - oder mit speziellen frauenrelevanten Fragen innerhalb eines politisch-administrativen Aufgabengebiets
   - oder aber mit der Chancengleichheit von Frauen in der Personalpolitik einer Behörde zu befassen.

   Solche Institutionen wurden in den letzten Jahren auf allen politisch-administrativen Ebenen geschaffen. So sehr sie sich in ihrer globalen Zielsetzung ähneln, so sehr unterscheiden sie sich doch in ihrer konkreten Ausgestaltung und ihrer Bezeichnung (Gleichstellungsstellen, Gleichberechtigungsstellen, Gleichbehandlungsstellen, Frauenbeauftragte, Frauenbüros, Leitstellen, Frauenbevollmächtigte u. ä.).

   Unter ähnlich vielfältigen Bezeichnungen sind auch in privaten Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und politischen Parteien Einrichtungen geschaffen worden, die aber nicht in die nachstehenden Betrachtungen einbezogen werden, weil sie sich außerhalb des politisch-administrativen Systems von Bund, Ländern und Gemeinden befinden und deshalb vom Berichtsauftrag nicht erfaßt werden. Aus dem gleichen Grund bleiben die Parlamentsausschüsse in Bund und Ländern, die sich ausschließlich oder neben anderen Themen mit Frauenfragen befassen, hier außer Betracht.

   Im folgenden wird grundsätzlich der wohl am weitesten verbreitete Begriff „Gleichstellungsstelle", für die Einrichtungen der Länderregierungen der Begriff „Leitstelle" gebraucht. Mit „Gleichstellungsbeauftragten" sind die Personen gemeint, denen dieses Amt übertragen wurde.

   Der Bericht erstreckt sich auf folgende Einrichtungen:

   a) Im Bereich des Bundes:

      - auf das für Frauen-und Gleichstellungsfragen zuständige Ministerium: das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit,

— auf die in den einzelnen Bundesressorts für Frauenfragen zuständigen Organisationseinheiten,

— auf die Frauenbeauftragten in Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich;

b) im Bereich der Länder:

— auf die bei allen Landesregierungen eingesetzten zentralen Leitstellen bzw. Frauenbeauftragten,

— auf die in den einzelnen Länderministerien für Frauenfragen zuständigen Organisationseinheiten,

— auf die Frauenbeauftragten in den staatlichen Mittel- und Unterinstanzen (z. B. Regierungsbezirke), in besonderen Verwaltungszweigen (z. B. Polizei), in öffentlichrechtlichen Einrichtungen (z. B. Hochschulen, Rundfunkanstalten);

c) im kommunalen Bereich:

— auf die Frauenbeauftragten, Gleichstellungsstellen und Frauenbüros in Städten, Gemeinden und Kreisen.

2. Im Berichtsauftrag hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung aufgefordert, die Erfahrungen mit den vorgenannten Stellen auszuwerten und Vorschläge für die künftige Ausgestaltung zu machen. Das bedeutet zunächst, daß die Entwicklung und der jetzige Stand dieser Einrichtungen deskriptiv dargestellt werden müssen, daß sodann bestimmte Bewertungen vorgenommen und schließlich Hinweise für eine optimale Organisationsstruktur entwickelt werden sollen.

Bei der Erfüllung dieses Auftrags stößt die Bundesregierung auf praktische und rechtliche Schwierigkeiten: Unmittelbare Erfahrungen mit Gleichstellungsstellen besitzt die Bundesregierung nur im Bereich der obersten Bundesbehörden und im nachgeordneten Bereich, nicht dagegen im Bereich der Länder und Gemeinden. In diesen Bereichen ist sie schon im Hinblick auf die Situationsbeschreibung auf Informationen der Gleichstellungseinrichtungen sowie der Verwaltungseinheiten, denen diese Institutionen eingegliedert sind, angewiesen. Eine Bewertung der Erfahrungen der Stellen in den Ländern und Gemeinden ist für die Bundesregierung schwierig, zumal diese Erfahrungen von den verschiedenen Beteiligten teilweise unterschiedlich beurteilt werden. Die Bundesregierung beschränkt sich insofern darauf, die ihr mitgeteilten Erfahrungen wiederzugeben.

Schließlich kann die Bundesregierung nur in unverbindlicher Form Vorschläge zur Ausgestaltung dieser Institutionen außerhalb ihres eigenen Zuständigkeitsbereichs machen. Die Einrichtung und Ausgestaltung von Gleichstellungsstellen fällt in die Organisationsgewalt des jeweils einrichtenden Verwaltungsträgers, in die die Bundesregierung nicht eingreifen will und aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht eingreifen darf. Der Bericht wird deshalb lediglich allgemeine Erfahrungswerte aufzeigen, die den zuständigen Entscheidungsträgern als Hilfestellung dienen können.

B. Allgemeine Bemerkungen zu Gleichstellungsstellen

I. Entwicklung

Als sich die Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft von 1974 bis 1980 mit dem Thema „Gleichbehandlungsstellen" befaßte, gab es solche Einrichtungen nur in ersten Ansätzen.

Seit Beginn der 70er Jahre waren in einigen Ministerien der Länder und im Bund Verwaltungseinheiten (zumeist Referate) für Frauenfragen eingerichtet worden (beim BMJFG, in Bayern, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Berlin). Schleswig-Holstein hatte im Jahre 1971, Nordrhein-Westfalen im Jahre 1975 erstmals eine Regierungsbeauftragte für Frauenfragen berufen. Die ersten zentralen Leitstellen waren in Hamburg, Hessen und im Bund (Arbeitsstab Frauenpolitik) errichtet worden. In Nordrhein-Westfalen gab es seit 1978 eine Gruppe Frauenpolitik, die 1982 in „Leitstelle Frauenpolitik" umbenannt wurde; Schleswig-Holstein richtete 1980 eine Kommission für Frauenfragen ein. Dagegen waren auf kommunaler Ebene solche Institutionen bis dahin noch völlig unbekannt.

Seit der Mitte der 70er Jahre war von Frauen in Verbänden, Gewerkschaften und Parteien die Schaffung von Gleichstellungsstellen in der öffentlichen Verwaltung gefordert worden. Im Rahmen der Diskussion über ein Antidiskriminierungsgesetz wurde auch die Einsetzung von Gleichstellungskommissionen bzw. einer Obersten Bundesbehörde als Kontrollinstanzen für die Umsetzung eines solchen Gesetzes erörtert. Die Enquête-Kommission hat sich jedoch gegen ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz ausgesprochen und stattdessen entsprechende Ergänzungen der bestehenden Gesetze sowie die Einrichtung von Gleichstellungsstellen auf allen Ebenen empfohlen. Diese Empfehlung der Enquête-Kommission hat den Forderungen nach Gleichstellungsstellen Nachdruck verliehen. In den Jahren 1979/80 setzte eine Entwicklung auf allen Ebenen ein, die auch heute noch keineswegs abgeschlossen ist.

Diese Entwicklung ist nur zu verstehen vor dem Hintergrund des tiefgreifenden Wandels der Stellung der Frau in der Gesellschaft, der sich in den letzten 40 Jahren vollzogen hat. Mit der Verankerung des Artikel 3 im Grundgesetz und der Anpassung des Bürgerlichen Rechts an den Gleichheitsgrundsatz in den 50er Jahren wurde ein großer Schritt in Richtung Gleichberechtigung auf der Ebene der Gesetzgebung getan, der aber zunächst noch nicht in der Struktur der Gesellschaft und im Bewußtsein von Frauen und Männern vollzogen wurde. Ende der 60er Jahre entstand eine Bewegung, innerhalb deren Frauen verstärkt ihre Stellung in der Gesellschaft reflektierten, die traditionelle Rollenverteilung in Frage stellten, Benachteiligungen zur Sprache brachten, neue Lebensentwürfe entwickelten, sich in unterschiedlichen Formen zusammenzuschlossen und ihre Anliegen laut und

vernehmbar artikulierten. Dies war der Ursprung der Neuen Frauenbewegung.

Hinzu kam, daß Frauen immer stärker Zugang zum Bildungssystem fanden und sich immer häufiger einer Berufsausbildung unterzogen. Daraus ergab sich der verstärkte Wunsch, nach Abschluß der Ausbildung auch eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Außerdem drängten Frauen vermehrt darauf, das öffentliche Leben mitzugestalten und in Politik und Gesellschaft angemessen vertreten zu sein.

Aus diesen Entwicklungen heraus entstand die Forderung nach konkreten Veränderungen der gesellschaftlichen Verhältnisse und nach Instrumenten und Institutionen, die solche Veränderungen bewirken können, wie etwa die Gleichstellungsstellen.

Allerdings waren die Gleichstellungsstellen auch unter frauenpolitisch engagierten Frauen nicht unumstritten. Teile der autonomen Frauenbewegung, die bürokratischen Institutionen grundsätzlich skeptisch gegenübersteht, lehnten sie ab, weil sie befürchteten, daß die Integration der Frauenpolitik in den Staatsapparat ihre eigentlichen Anliegen pervertieren könnte. So protestierten autonome Frauen gegen die Gründung der Bremer Zentralstelle mit dem Spruch: „Bürokratisierung schafft keine Emanzipierung!". Diese Vorbehalte dürften jedoch in der Zwischenzeit weitgehend abgebaut sein. Heute befürworten weite Teile der autonomen Frauenbewegung Gleichstellungsstellen — vor allem auf kommunaler Ebene — als einen wichtigen „Transmissionsriemen" zwischen den Bürgerinnen und der Frauenbewegung auf der einen und dem politisch-administrativen System auf der anderen Seite.

Die Einrichtung von Gleichstellungsstellen stieß vielfach auf politische Widerstände. Diese sind inzwischen gewiß geringer geworden als zu Beginn der 80er Jahre; aber Vorbehalte und Mißtrauen sind bis heute noch nicht völlig beseitigt.

Die Entwicklung der Gleichstellungsstellen verlief auf den verschiedenen Ebenen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit und Intensität. Was die zentralen Einrichtungen im Bund und in den Ländern anbelangt, so dürfte hier die Gründungsphase abgeschlossen sein, seit im Bereich der Bundesregierung das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit im Jahre 1986 zum Bundesfrauenministerium erweitert wurde und seit in allen Länderregierungen zentrale Stellen — in Berlin und Schleswig-Holstein sogar Frauenministerien — gegründet wurden. Alle diese Institutionen befinden sich nunmehr schon in einer Umsetzungsphase, in der sie Erfahrungen mit der Verwirklichung frauenpolitischer Programme und Maßnahmen sammeln.

Noch am Anfang steht dagegen die Einsetzung von Gleichstellungsstellen und Frauenbeauftragten in Fachministerien, Behörden und Körperschaften des Bundes und der Länder.

In den Städten, Gemeinden und Kreisen hat die Entwicklung erst später eingesetzt: Im Jahre 1982 wurde in Köln die erste kommunale Gleichstellungsstelle errichtet. Ende 1986 gab es ca. 100 Stellen, 1989 sind es schon ca. 460, und ihre Zahl ist noch ständig im Wachsen begriffen. Während inzwischen alle größeren Städte eine solche Stelle besitzen, entschließen sich gegenwärtig immer mehr mittlere und kleinere Städte und Gemeinden ebenso wie Landkreise dazu, eine Frauenbeauftragte zu berufen. Diese Entwicklung ist noch in vollem Gange. (Das BMJFFG führt eine Liste der ihm bekannten Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen, die laufend aktualisiert wird.)

Daraus folgt, daß eine Darstellung des gesamten Komplexes der Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden nur eine *Momentaufnahme* bieten kann, die vor allem im Hinblick auf Zahlen und Daten schnell überholt sein wird. Es muß deshalb versucht werden, die zahlreichen Erscheinungsformen zu typisieren und zu systematisieren und die zum Teil noch sehr begrenzten Erfahrungen sorgfältig auf ihre Generalisierbarkeit hin zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden erst in jüngster Zeit auch Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtung geworden sind. Stellvertretend für die langsam wachsende Zahl von Veröffentlichungen sei hier der Sonderband aus der Reihe Frauenforschung des Instituts Frau und Gesellschaft in Hannover genannt, der dem Thema Gleichstellungsstellen gewidmet ist (Band 3/87).

Auch auf internationaler Ebene gewinnt der Vergleich der staatlichen Gleichstellungseinrichtungen mehr und mehr an Interesse. Die Weltkonferenz zur Frauendekade der Vereinten Nationen, die 1980 in Kopenhagen stattfand, hatte empfohlen, „lokale, subregionale und regionale Einrichtungen" zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau zu schaffen und sie entsprechend auszustatten. Die Bundesrepublik Deutschland stimmte dieser Entschließung von Kopenhagen zu. Die Weltfrauenkonferenz von Nairobi (1985) forderte in ihrem Abschlußdokument („Zukunftsstrategien von Nairobi zur Förderung der Frau" — Ziffer 57), daß „geeignete staatliche Institutionen zur Überwachung und Verbesserung des Status der Frau" — sofern nicht schon vorhanden — auf hoher Ebene eingerichtet werden sollten und daß diese Institutionen mit angemessenen Mitteln und Befugnissen ausgestattet werden müßten, um die Regierungen beraten zu können.

Seit einigen Jahren bemühen sich sowohl die Vereinten Nationen als auch der Europarat, einen Überblick über die „national machineries" zur Verwirklichung der Gleichstellung, die in vielen Mitgliedstaaten eingerichtet wurden, zu erhalten. Die Vereinten Nationen haben ein Handbuch herausgegeben (Directory of National Machinery for the Advancement of Women), das inzwischen Angaben über Institutionen in 128 Staaten enthält (2. Aufl. 1989).

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit veranstaltete im Juni 1988 im Rahmen der deutschen Präsidentschaft im Rat der Europäischen Gemeinschaft zusammen mit der EG-Kommission ein Seminar über die „institutionellen Voraus-

setzungen für die Gleichberechtigung in den Mitgliedstaaten der EG", in dem die unterschiedlichen institutionellen Lösungen auf ihre Wirkungsmöglichkeiten hin verglichen und die Grundlage für eine intensivere Zusammenarbeit dieser Stellen auf europäischer Ebene gelegt wurden. Dieses Seminar hat gezeigt, daß in den europäischen Staaten sehr unterschiedliche Institutionen eingerichtet wurden und daß die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland — vor allem auf lokaler Ebene — weiter fortgeschritten ist als in vielen anderen Staaten der Europäischen Gemeinschaft.

II. Zielsetzung und Auftrag der Gleichstellungsstellen

Allen Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden ist gemeinsam, daß ihnen die Aufgabe zugewiesen wurde, die in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerte Gleichberechtigung in die Wirklichkeit umzusetzen. Fast alle Organisationsakte, durch die solche Institutionen eingesetzt wurden, beziehen sich auf diese Verfassungsnorm. Dies zeigt, daß in Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit die Erkenntnis wächst, daß im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch heute noch eine Diskrepanz zwischen Norm und Wirklichkeit klafft und daß es besonderer Einrichtungen auch innerhalb des politisch-administrativen Systems bedarf, um dies zu ändern.

Es besteht heute Konsens darüber, daß die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Gesetzen und sonstigen Rechtsnormen von Bund, Ländern und Gemeinden weitestgehend gewährleistet ist, daß auch hinsichtlich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wesentliche Fortschritte erreicht worden sind und daß sich Tendenzen in Richtung auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im öffentlichen und gesellschaftlichen Bereich abzeichnen. Andererseits ist unverkennbar, daß Frauen noch immer in vielen Bereichen des täglichen Lebens auf offene und versteckte Benachteiligungen und Diskriminierungen stoßen, die einer tatsächlichen Chancengleichheit entgegenstehen. Gewisse gesellschaftliche Strukturen, Einstellungen und Rahmenbedingungen hindern Frauen daran, ihre Chancen wahrzunehmen. Die besonderen Lebenszusammenhänge von Frauen werden häufig nicht genügend berücksichtigt. Je mehr diese faktischen Benachteiligungen ins Bewußtsein der Öffentlichkeit dringen, um so mehr wächst auch die Einsicht, daß besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um solche Ungleichheiten abzubauen, und daß besondere Institutionen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung diesen Prozeß unterstützen und beschleunigen können.

Die Bundesregierung unternimmt in ihrem Bereich alle Anstrengungen, um die rechtliche und faktische Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und hat Institutionen geschaffen, die diesen Prozeß fördern.

C. Gleichstellungseinrichtungen im Bereich des Bundes

I. Bundesregierung

1. Institutionelle Entwicklung

Bereits seit 1950 bestand im Bundesministerium des Innern ein Referat „Verfassungsrechtliche Belange der Frauen". Mit Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 15. Dezember 1972 wurde eine ausdrückliche Ressortzuständigkeit für Frauenfragen dem Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit übertragen, der daraufhin ein Referat „Politik für Frauen" einsetzte. Am 1. Juli 1979 wurde dieses Referat aufgelöst und an seiner Stelle der „Arbeitsstab Frauenpolitik" errichtet. Damit wollte die Bundesregierung die Bedeutung der Frauenpolitik auch organisatorisch stärker hervorheben. Der Arbeitsstab unterstand unmittelbar dem Minister und den beiden Staatssekretären und bestand aus zunächst 2, dann 3 Referaten mit anfangs 8, später 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Laut Kabinettbeschluß vom 2. Mai 1979 lag die Hauptaufgabe des Arbeitsstabs Frauenpolitik in der Koordinierung frauenpolitischer Fragen innerhalb der Bundesregierung im Rahmen der gegebenen Zuständigkeiten. Er sollte dabei insbesondere auf die Schließung rechtlicher Lücken zur Erlangung der vollen im Grundgesetz verankerten Gleichberechtigung und auf die Beseitigung praktischer Benachteiligungen von Frauen hinwirken. Zu diesem Zweck sollte der Arbeitsstab

— alle einschlägigen Vorhaben der Bundesregierung auf ihre Bedeutung für Frauen hin untersuchen,

— Vorstellungen dazu entwickeln, wie den Belangen von Frauen wirkungsvoll Rechnung getragen werden kann, und diese Vorstellungen als Anregungen an die fachlich zuständigen Ressorts herantragen,

— die Entwicklung der Situation von Frauen durch systematische Auswertung der vorhandenen wissenschaftlichen Untersuchungen und Daten beobachten, Forschungs- und Modellvorhaben anregen und durchführen, um weitere Möglichkeiten zum Abbau der Benachteiligung von Frauen zu finden,

— übergreifende frauenpolitische Belange der Bundesrepublik Deutschland auf internationaler Ebene mitvertreten.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurden dem Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit entsprechende geschäftsordnungsmäßige Befugnisse eingeräumt. In der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien wurde festgelegt, daß die Bundesministerien das BMJFG frühzeitig — d. h. bei der Erarbeitung von Gesetzesentwürfen schon bei den Vorarbeiten — beteiligen mußten, wenn Belange der Frauenpolitik berührt waren (vgl. 23 Abs. 2 Ziff. 9 GGO II).

Der Arbeitsstab Frauenpolitik wirkte in den über sieben Jahren seines Bestehens an zahlreichen Geset-

zesvorhaben mit und brachte dabei die Anliegen und Interessen von Frauen zur Geltung. Daneben erarbeitete der Arbeitsstab Frauenpolitik Berichte über frauenrelevante Themen oder wirkte an der Erarbeitung derselben durch andere Ressorts mit.

Außerdem gab der Arbeitsstab Frauenpolitik zahlreiche Forschungs- und Modellvorhaben in Auftrag, um die Probleme, mit denen Frauen konfrontiert sind, zu analysieren, Möglichkeiten der Beseitigung von Benachteiligungen zu erproben und Hilfen für Frauen zu entwickeln.

Insgesamt hat der Arbeitsstab Frauenpolitik von 1979 bis 1986 erheblich dazu beigetragen, daß „Frauenfragen" immer stärker in den Mittelpunkt der Politik gerückt wurden und im Bewußtsein der Öffentlichkeit einen neuen, höheren Stellenwert erlangten.

Die Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft hatte kritisiert, daß ein rechtzeitiges und vollständiges Mitspracherecht des Arbeitsstabs Frauenpolitik bei allen frauenrelevanten Vorhaben der Bundesregierung nicht gesichert sei. Sie machte deshalb folgenden Vorschlag:

„Um sicherzustellen, daß die Belange der Frauen schon frühzeitig und umfassend bei den Regierungsvorhaben berücksichtigt werden, sollte dem Arbeitsstab Frauenpolitik ein weitgehenderes Beteiligungsrecht eingeräumt werden. Es sollte in der Geschäftsordnung zumindest festgelegt werden, daß alle Regierungsvorlagen eine Art Prüfvermerk des Arbeitsstabes Frauenpolitik enthalten, in dem die Auswirkungen des Vorhabens auf die Situation der Frauen dargelegt werden."

Formal gesehen war die Kritik der Enquête-Kommission nicht gerechtfertigt, weil 23 Abs. 2 Ziff. 9 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durchaus eine frühzeitige und vollständige Beteiligung des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit — und damit des Arbeitsstabs Frauenpolitik — vorsah. In der Praxis bereitete die Beteiligung allerdings in der Tat bisweilen Schwierigkeiten, weil die federführenden Stellen häufig die Frauenrelevanz von Vorhaben nicht sahen und weil der Arbeitsstab Frauenpolitik mit seiner beschränkten Kapazität nicht in der Lage war, bei allen frauenpolitischen Vorhaben der Bundesregierung in angemessener Weise mitzuwirken. Dies war der Grund, weshalb sich die Bundesregierung im Jahre 1986 entschloß, den Arbeitsstab in eine *Abteilung* Frauenpolitik umzuwandeln, das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit in Bundesministerium für Jugend, Familie, *Frauen* und Gesundheit umzubilden und es mit zusätzlichen Befugnissen auszustatten.

2. Das BMJFFG als „Gleichstellungsstelle" der Bundesregierung

Im Jahre 1986 wurde erstmals auf Bundesebene ein Frauenministerium errichtet, das als zentrale Gleichstellungsstelle der Bundesregierung im Sinne der Enquête-Kommission angesehen werden kann. Der Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 5. Juni 1986 bestimmte u. a.:

„Das Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit wird zum Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit umgebildet. Es erhält die Federführung für Frauenfragen einschließlich Gesetzgebungskompetenz."

Im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit wurde daraufhin eine Abteilung Frauenpolitik mit 8 Referaten und 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingerichtet, die am 1. Januar 1987 ihre Tätigkeit aufnahm. Diese Abteilung übernahm zunächst alle Aufgaben und Funktionen des Arbeitsstabs Frauenpolitik, wie sie im Kabinettbeschluß vom 2. Mai 1979 (s.o.) festgelegt worden waren. Darüber hinaus wurden ihr mit Erlaß vom 7. Juli 1987 neue Zuständigkeiten übertragen sowie zusätzliche geschäftsordnungsmäßige Befugnisse eingeräumt.

Dem Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit wurden übertragen:

— aus dem Geschäftsbereich des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung die Zuständigkeit für das Mutterschutzgesetz,

— aus dem Geschäftsbereich des Bundesministers des Innern die allgemeine Zuständigkeit für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, einschließlich der Frauenförderung in der Bundesverwaltung.

Die Zuständigkeit für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung umfaßt auch Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen; die Zuständigkeit für die Frauenförderung in der Bundesverwaltung bedeutet insbesondere die Zuständigkeit für die Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung vom 26. März 1986 einschließlich ihrer Änderung und Weiterentwicklung. Die Berichterstattung gegenüber dem Parlament aufgrund der Richtlinie wird zusammen mit dem Bundesminister des Innern im Sinne einer gemeinsamen Federführung wahrgenommen.

Neben dieser Zuweisung von Sachaufgaben wurde die Beteiligung des BMJFFG an den Vorhaben der übrigen Ressorts verstärkt. In der Kabinettsitzung vom 7. Juli 1987 wurden die Geschäftsordnung der Bundesregierung sowie die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien geändert und dem Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit folgende neue Mitwirkungsrechte eingeräumt:

— *Initiativrecht*

Im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler kann der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit verlangen, daß Angelegenheiten von frauenpolitischer Bedeutung der Bundesregierung zur Beratung und Beschlußfassung unterbreitet werden, auch wenn diese zum Geschäftsbereich eines anderen Bundesministers gehören.

— *Rederecht*

In Angelegenheiten von besonderer frauenpolitischer Bedeutung kann der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit im Benehmen mit dem federführenden Bundesminister Ge-

setzesvorhaben vor dem Bundesrat und dem Bundestag einschließlich deren Ausschüsse neben dem federführenden Bundesminister vertreten.

— *Vertagungsrecht*

  Der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit kann die Absetzung von der Tagesordnung des Kabinetts verlangen, wenn es sich um eine frauenpolitische Angelegenheit von besonderer Tragweite handelt und er bei der Vorbereitung der Kabinettvorlage nicht hinreichend beteiligt worden ist, es sei denn, daß der Bundeskanzler die sofortige Beratung für notwendig hält.

Daneben ist durch Ergänzung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien eine ausreichende Beteiligung des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit in frauenpolitischen Angelegenheiten sichergestellt. Außerdem ist vorgeschrieben, daß Frauen bei der Berufung von Sachverständigen und bei der Besetzung von Beiräten angemessen zu berücksichtigen sind. In der Begründung von Kabinettvorlagen und von Gesetzesvorlagen muß angegeben werden, welche frauenpolitischen Auswirkungen zu erwarten sind.

In der Kabinettsitzung wurde darüber hinaus der politische Wille zum Ausdruck gebracht, daß die beteiligten Ressorts in Angelegenheiten von spezifisch frauenpolitischer Bedeutung mit dem BMJFFG im Sinne einer gemeinsamen Federführung zusammenarbeiten. Als Beispiele hierfür wurden die Programme zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, der Abbau von Beschäftigungshemmnissen, die Offensive für Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst, die soziale Absicherung der Pflegebedürftigkeit und die Strafbarkeit der Vergewaltigung in der Ehe genannt.

Aufgrund des Organisationserlasses vom 7. Juli 1987 sowie des Kabinettbeschlusses vom gleichen Tage verfügt der Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit nunmehr über ein abgestuftes Instrumentarium von Kompetenzen und Rechten, das erheblich weiter geht als die Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft vorgeschlagen hatte. Dieses Instrumentarium gibt ihm die Handhabe, in alle Politikbereiche hineinzuwirken, um die Anliegen von Frauen besser zur Geltung zu bringen, eine umfassende Frauenpolitik zu formulieren und die Gleichberechtigung in gesellschaftliche Wirklichkeit umzusetzen.

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit muß dieses Instrumentarium einsetzen, um

— auf die Beseitigung der Benachteiligungen von Frauen in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen hinzuwirken,

— Frauen positiv zu fördern, um ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen und beruflichen Leben zu ermöglichen,

— darauf hinzuwirken, daß die Lebenszusammenhänge von Frauen und ihre spezifische Betroffenheit mehr berücksichtigt werden.

In der Praxis der politischen Arbeit geht dies nicht immer ohne Konflikte vonstatten, da Frauenpolitik häufig noch gegen Vorurteile und überholte Vorstellungen ankämpfen muß und bisweilen mit anderen Interessen kollidiert; bei vielen politischen und administrativen Maßnahmen wird nicht beachtet, daß sie sich auf Frauen wegen ihrer spezifischen Lebenszusammenhänge anders auswirken als auf Männer. Doch je mehr das Verständnis für frauenpolitische Anliegen in der Öffentlichkeit und in den staatlichen Institutionen wächst, umso reibungsloser und effizienter können die frauenpolitischen Kompetenzen und Befugnisse eingesetzt werden.

Die Arbeitsbereiche, in denen die Abteilung Frauenpolitik tätig wird, spiegeln sich in den Aufgabenzuweisungen der einzelnen Referate wider, die wie folgt definiert sind:

— Grundsatz-, Forschungs- und Planungsfragen, Frauen in der Familie, Frauen in besonderen Bereichen,

— Frauen und Beruf,

— Vereinbarkeit von Familie und Beruf, berufliche Wiedereingliederung,

— soziale Sicherung von Frauen, Frauen in besonderen Lebenssituationen,

— besondere Rechtsfragen zur Gleichberechtigung, Gewalt gegen Frauen,

— Frauen und Medien, Frauen und Kultur, Vermittlung von Frauenfragen in der Öffentlichkeit,

— Frauen und Gesundheit, Frauen und Strafvollzug,

— internationale Frauenpolitik, Frauen in Politik und Gesellschaft.

In den meisten Arbeitsbereichen liegt die federführende Zuständigkeit nicht beim BMJFFG, sondern bei einem anderen Fachressort. Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit wirkt aber — dank der oben beschriebenen Befugnisse — entscheidend an der Erarbeitung von Vorhaben der anderen Ministerien mit. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dem Frauenministerium nicht etwa viele originäre Sachzuständigkeiten zuzuordnen, sondern ihm vielmehr eine Querschnittsfunktion mit entsprechenden Einmischungsrechten zuzuweisen. Damit wird sichergestellt, daß frauenpolitische Aspekte in die Überlegungen der fachlich zuständigen Stellen eingebracht werden, ohne daß Frauenfragen aus den größeren Sachzusammenhängen herausgelöst und isoliert werden. Dies entspricht dem Wesen der Frauenpolitik: Frauenspezifische Fragen sind in der Regel nicht als eigenständige Sachaufgaben zu definieren, weil frauenpolitische Problemfelder meist nicht selbst das eigentliche Sachproblem darstellen, sondern ihre frauenspezifische Bedeutung daraus erhalten, daß ein Sachproblem mehr oder weniger große Auswirkungen auf die Situation der Frau in der Gesellschaft bzw. auf die konkreten und zum Teil den Männern gegenüber ungleichen Lebenssituationen von Frauen hat.

Für die Wahrnehmung der Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe müssen die eigenen Zuständigkeiten

durch die Möglichkeit, Entscheidungen anderer fachlich zuständiger Ministerien beeinflussen zu können, ergänzt werden.

Zur Unterstützung seiner Aufgaben verfügt das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit über einen Haushaltstitel für Maßnahmen zur Verbesserung der rechtlichen und sozialen Stellung der Frau, der in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht wurde (1986: 3,8 Mio.; 1987: 6,2 Mio.; 1988: 8,5 Mio.; 1989: 9,5 Mio. DM; hinzu kommen ab 1989 25 Mio. DM auf fünf Jahre für das Sonderprogramm Wiedereingliederung in den Beruf). Mit diesen Mitteln finanziert das Ministerium Forschungsprojekte und Modellvorhaben, durch die die Situation von Frauen in den verschiedenen Lebensbereichen analysiert wird und neue Lösungsansätze erprobt werden. Außerdem betreibt es eine gezielte frauenpolitische Öffentlichkeitsarbeit, um die Bevölkerung für Frauenfragen zu sensibilisieren und Frauen über ihre Rechte und Chancen aufzuklären. Schließlich unterstützt es die Arbeit der Frauenverbände und -gruppen durch eine institutionelle Förderung des Deutschen Frauenrats und durch finanzielle Zuwendungen für zahlreiche frauenspezifische Tagungen.

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat einen Wissenschaftlichen Beirat für Frauenpolitik berufen, der das Ministerium aus wissenschaftlicher Sicht bei der Schwerpunktsetzung frauenpolitischer Vorhaben sowie bei der Konzeption wichtiger Forschungsvorhaben beraten soll. Zu den Aufgaben des Beirats gehört die Erstellung eines Frauenberichts.

Der Erfolg der frauenpolitischen Bemühungen des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit läßt sich nicht allein anhand der Zahl der initiierten Gesetzesvorlagen oder der Zahl der Beteiligungen an Vorhaben anderer Ressorts ausdrücken. Unbestreitbar ist, daß die Mitwirkung des BMJFFG dazu beigetragen hat, daß bei vielen Vorhaben der Bundesregierung Frauenbelange stärker berücksichtigt wurden, als dies ohne diese Mitwirkung geschehen wäre. Seit der Schaffung des Frauenministeriums ist die Zusammenarbeit mit anderen Ministerien bei frauenrelevanten Vorhaben erheblich verstärkt worden. Das BMJFFG ist auch da vertreten, wo wichtige Entscheidungen im Vorfeld von Regierungsbeschlüssen für die Zukunft getroffen werden, wie z. B. bei der „Rentenstrukturreform", der „Gesundheitsreform" und in der „Arbeitsmarktkommission". Die Zusammenarbeit zwischen dem Frauenministerium und den anderen Ressorts kann aber noch weiter verbessert werden.

3. Frauenreferate und Frauenbeauftragte in anderen Bundesministerien

In allen Bundesministerien gibt es inzwischen Arbeitseinheiten, die sich mit frauenrelevanten Aspekten im Rahmen der jeweiligen Ressortzuständigkeit befassen. Diese heißen zwar nicht „Gleichstellungsstellen", haben aber gleichwohl die Aufgabe, auf die Herstellung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in einem bestimmten fachlichen Sektor hinzuwirken. Deshalb werden auch diese Einrichtungen in den Bericht einbezogen. Da sich dieser Bereich derzeit noch stark weiterentwickelt, beschränkt sich der Bericht auf die Darstellung von typischen Beispielen aus einigen Bundesressorts. Dabei kann man unterscheiden zwischen Referaten, die neben anderen Aufgaben auch frauenspezifische Belange wahrnehmen (a) und Referaten, die speziell frauenspezifische Aufgaben haben (b).

a) Im *Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten* ist das Referat „Besondere Angelegenheiten der Gesellschaft im ländlichen Raum" zuständig für die Koordination von familien- und frauenbezogenen Aspekten des ländlichen Raumes. Darüber hinaus befassen sich verschiedene andere Referate im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeit mit frauenrelevanten Fragen.

   Im *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit* wirkt ein Referat daraufhin, daß die Auswirkungen aller Projekte auf Frauen geprüft werden.

   Im *Bundesministerium für Forschung und Technologie* hat ein Referat die Aufgabe, die Auswirkungen der Neuen Technologien auf Frauen zu beobachten.

   Im *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung* erfolgte 1979 die Einrichtung eines Referats „Frau und Beruf", das durch den Organisationserlaß des Bundeskanzlers vom 5. Juni 1986 in das BMJFFG eingegliedert wurde. Seitdem befassen sich mehrere Referate in verschiedenen Abteilungen des BMA mit frauenrelevanten Fragen im Rahmen ihrer jeweiligen Fachzuständigkeit.

   Das im *Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft* neu geschaffene Referat „Frauen in Bildung und Wissenschaft" dient der besonderen Berücksichtigung der Belange von Mädchen und Frauen in allen Bereichen des Bildungswesens (Schule, Hochschule, Berufliche Bildung, Weiterbildung). Eine gezielte Förderung von Frauen soll dabei in allen wichtigen bildungspolitischen Maßnahmen in besonderem Maße zur Geltung gebracht werden.

   Im *Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen* beschäftigt sich ein Referat u. a. mit Frauen- und Familienangelegenheiten im Rahmen der Ressortzuständigkeit.

   Im *Bundesministerium des Innern* ist ein Referat mit Frauenfragen im Bereich des Dienstrechts befaßt.

   Im *Bundeskanzleramt* gibt es ein Verbindungsreferat zum BMJFFG, welches innerhalb des Bundeskanzleramts Frauenfragen koordiniert.

   Im *Presse- und Informationsamt* der Bundesregierung gibt es ein Spiegelreferat zum BMJFFG, das im Rahmen der überressortlichen Öffentlichkeitsarbeit spezielle Publikationen für Frauen herausgibt (kostenlos): Broschüre „Politik für Frauen"; „Spiegel der Frauenpublizistik".

b) Darüber hinaus haben einige Bundesministerien besondere Stellen eingesetzt, die speziell für die berufliche Förderung der weiblichen Bediensteten innerhalb der Behörde zuständig sind und die Aufgaben einer Gleichstellungsstelle wahrnehmen.

Das *Bundesministerium der Verteidigung* hat schon im Jahre 1964 in seiner Abteilung „Verwaltung und Recht" ein Referat für Angelegenheiten des weiblichen Personals eingerichtet. Dieses Referat wurde 1972 der in jenem Jahr neugeschaffenen Sozialabteilung zugewiesen. Zu den Aufgaben des Referates gehört es heute u. a., auf die Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung zu achten, Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und für die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern Sorge zu tragen. Unter den Zivilbediensteten der Bundeswehr befinden sich etwa 52 000 Frauen (= 28,3 %).

Im Personalreferat des *Bundesministeriums für Wirtschaft* sind alle frauenspezifischen Fragen der Personalpolitik zu einem neuen einheitlichen Aufgabengebiet zusammengefaßt worden, das seit Oktober 1987 von einer Frauenreferentin wahrgenommen wird. Zu den Aufgaben dieser Frauenreferentin gehört es vor allem, darauf zu achten, daß die Pflichten aus der Frauenförderungsrichtlinie des Bundes erfüllt werden. In diesem Zusammenhang ist sie z. B. bei allen Bewerbungsverfahren bei der Vorauswahl beteiligt und nimmt an Auswahlgesprächen teil. Das BMWi hat darüber hinaus zu dieser Richtlinie Hinweise veröffentlicht, auf deren Einhaltung die Frauenreferentin ebenfalls achtet. Sie ist weiterhin Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiterinnen bei etwaigen Problemen; außerdem vertritt sie den BMWi gegenüber dem BMJFFG in frauenpolitischen Fragen. Daneben achtet das Referat „Sozialversicherung, Gesundheitspolitik, Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht, Arbeitsrecht" auf frauenrelevante Belange auf diesen Gebieten. Zu nennen sind hier etwa die allgemeinen frauenpolitischen Fragen der sozialen Sicherung, die Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz oder Fragen des Frauenarbeitsschutzes. Die internationalen Implikationen dieses Themas werden im Rahmen der EG beispielsweise bei Untersuchungen über die Erwerbstätigkeit von Frauen, bei der Lohngleichheit von Männern und Frauen, der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit oder bei der betrieblichen Altersversorgung beachtet. Außerdem werden bei Arbeiten innerhalb der OECD und der Internationalen Arbeitsorganisation den frauenspezifischen Belangen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Im *Bundesministerium der Finanzen* ist die berufliche Förderung der Frauen des Hauses und des nachgeordneten Geschäftsbereichs einem der Zentralabteilung zugeordneten Personalreferat übertragen. Hier werden bereits seit 1979 unter Mitwirkung eines beratenden Ausschusses von 13 Frauen, die alle Status-/Laufbahngruppen und Verwaltungszweige der Bundesfinanzverwaltung repräsentieren, sowie einer Vertreterin des Hauptpersonalrats Gleichstellungsdefizite aufgespürt und sukzessive abgebaut. Durch umfangreiche statistische Erhebungen wird die Anwendung und Wirksamkeit der Frauenförderungsrichtlinie des Bundes und der ressortinternen Regelung zur Verbesserung der Zugangs-, Fortkommens- und Beschäftigungsbedingungen von Frauen sowie der Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, in der Praxis überwacht und ggf. durch zusätzliche Weisungen durchgesetzt. Diese Aufgaben werden insbesondere von einer Referentin wahrgenommen. Für die weiblichen Beschäftigten ist sie — ebenso wie die Angehörigen des Arbeitskreises „Frauen im Dienst der Bundesfinanzverwaltung" — Ansprechpartnerin in allen Gleichstellungsangelegenheiten und frauenspezifischen Einzelfragen.

Im *Auswärtigen Amt* befaßt sich das im Jahre 1987 geschaffene Referat „Familien- und Frauenfragen" nicht nur mit Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen des Amtes, sondern auch mit der Situation der Ehefrauen der Mitarbeiter des Auswärtigen Dienstes, die häufig stark in die berufliche Tätigkeit des Ehemannes einbezogen werden. Die Leiterin des Referats ist Mitglied der Auswahlausschüsse für die Einstellung von Bewerbern und Bewerberinnen für den höheren und den gehobenen Dienst im Auswärtigen Amt.

Das *Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen* hat eine „Frauenbeauftragte" für den gesamten Postbereich eingesetzt, in dem etwa 204 000 Frauen tätig sind. Organisatorisch ist das Referat der Frauenbeauftragten im Bundesministerium für das Post- und Fernmeldewesen als Stab dem Personalabteilungsleiter zugeordnet. Es besteht Vortragsrecht beim Minister. Die Frauenbeauftragte hat für die Realisierung von Chancengleichheit zu sorgen. Dazu gehören die Überwachung der Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung ebenso wie die Hilfe bei der Interessenwahrung von Frauen. Die Frauenbeauftragte ist Ansprechpartnerin für die bei der Deutschen Bundespost beschäftigten Frauen.

Andere Bundesministerien planen ebenfalls die Einsetzung von „Frauenbeauftragten", um die Frauenförderungsrichtlinie des Bundes wirksamer und schneller umzusetzen.

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit arbeitet mit den für Frauenfragen zuständigen Stellen der anderen Bundesressorts zusammen sowohl bei der Abstimmung bestimmter Fachfragen und Vorhaben als auch im Hinblick auf eine Abstimmung der Grundsatzfragen der Frauenpolitik innerhalb der Bundesregierung. Zu diesem Zweck lädt das BMJFFG in gewissen Abständen die für Frauenfragen zuständigen Stellen aller Bundesministerien zu Ressortbesprechungen ein, bei denen fach-und ressortübergreifende frauenpolitische Fragen erörtert werden. Daneben entstehen auch für spezielle Fachfragen ständige Arbeitskreise, wie z. B. der in gemeinsa-

mer Federführung von BMJFFG und BMFT im Februar 1988 gegründete Interministerielle Arbeitskreis Frauen in Forschungund Technik.

Diese Arbeitsweise hat sich bewährt: Das BMJFFG als die „Gleichstellungsstelle" der Bundesregierung ist zuständig für die Frauenpolitik im allgemeinen und arbeitet mit den Fachressorts in allen Einzelfragen, die Bezug auf Frauen haben, mit Hilfe seiner besonderen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte intensiv zusammen. Innerhalb der Bundesregierung ist damit ein „Netz" für frauenpolitische Belange entstanden, in dem sich die zuständigen Arbeitseinheiten der einzelnen Ministerien sowie die Abteilung Frauenpolitik des BMJFFG sinnvoll ergänzen.

II. Frauenbeauftragte in Bundesbehörden

In den Obersten Bundesbehörden und den nachgeordneten Behörden stehen die Überlegungen zur Einsetzung von Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsstellen noch ganz am Anfang.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat im August 1988 durch Runderlaß verfügt, daß in jedem Arbeitsamt eine weibliche Fach- oder Führungskraft der Abteilungen Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung mit der Wahrnehmung der Frauenbelange beauftragt wird. Die Frauenbeauftragten sollen im Rahmen der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung u. a. auf eine verstärkte Beachtung von Frauenbelangen hinwirken, den Arbeitsmarkt für Frauen beobachten, bei Arbeitgebern und in der Öffentlichkeit für zusätzliche qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze werben und mit anderen Stellen, z. B. kommunalen Gleichstellungsstellen, zusammenarbeiten. Auf der Ebene der Landesarbeitsämter und bei der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit sollen hauptberuflich Tätige „Beauftragte für Frauenbelange" bestellt werden, die den jeweiligen Präsidenten unmittelbar unterstellt sein sollen.

D. Gleichstellungseinrichtungen der Länder

I. Leitstellen der Länderregierungen

Alle Bundesländer haben im Bereich ihrer Regierungen zentrale Institutionen eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die rechtliche und faktische Gleichberechtigung von Frauen zu verwirklichen. Damit ist eine der Forderungen der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft erfüllt. Trotz gleicher Zielsetzung unterscheiden sich diese Institutionen in vielfacher Hinsicht. Die Saarländische Leitstelle hat im Auftrag der Fachkonferenz der für Frauen-und Gleichstellungsfragen zuständigen Stellen des Bundes und der Länder im Jahre 1987 eine Darstellung der Länder-Leitstellen erarbeitet (im folgenden zitiert: Bericht Saarland), die mit diesen abgestimmt wurde und auf die sich der vorliegende Bericht weitgehend stützt.

1. Entwicklung und Organisationsformen der Länderstellen

Die Vorgeschichte und Entwicklung der Länder-Leitstellen wurde oben schon kurz skizziert. Die zeitliche Abfolge dieser Entwicklung wird in der nachstehenden Tabelle zusammengefaßt.

Die Entwicklung verlief in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich, sowohl was den zeitlichen Ablauf als auch die gewählten Organisationsformen anbelangt. Während einige Länder zunächst Referate für Frauenfragen innerhalb der Ministerialbürokratie einsetzten, die dann immer mehr Selbständigkeit erhielten, wählten andere Länder von vorneherein die Lösung einer Stabsstelle.

Die heutigen zentralen Ländereinrichtungen haben — abgesehen von den Frauenministerien in Berlin und Schleswig-Holstein — alle Stabscharakter, d. h. sie sind nicht in die Weisungsstränge der Ministerien integriert, sondern besitzen eine mehr oder weniger große Autonomie gegenüber der Verwaltung, haben unmittelbaren Zugang zur politischen Spitze und haben einen Auftrag, der sich querschnittsmäßig auf alle Politikbereiche erstreckt und damit die fachlichen Ressortzuständigkeiten überlagert. Ansonsten hat jedes Bundesland seine eigene, spezifische Organisationsform geschaffen, so daß von einem einheitlichen Grundtypus für Länder-Leitstellen nicht gesprochen werden kann.

Nachstehend wird die derzeitige organisatorische Struktur der einzelnen Länderstellen kurz skizziert, wobei insbesondere dargestellt werden

— die Rechtsgrundlage für Einsetzung, Aufgaben- und Kompetenzzuweisung,

— die organisatorische Einbindung in den Regierungsapparat,

— die personelle Ausstattung nach Stellen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern,

— die Kompetenzen, typisiert in Anlehnung an den Bericht Saarland.

Die finanzielle Ausstattung der Leitstellen wird dagegen im vorliegenden Bericht nicht dargestellt, weil sie nicht vergleichbar ist. Die Mittel sind unterschiedlich hoch, je nach dem, ob frauenspezifische Maßnahmen nur von der Leitstelle oder auch von Fachressorts finanziert werden und ob Geschäfts- und Personalkosten aus diesem Etat abgedeckt werden oder nicht. Eine Gegenüberstellung der Haushaltszahlen hat ohne ausführliche Erläuterungen keinen Aussagewert.

Baden-Württemberg

Bezeichnung: Leitstelle für Frauenfragen

Rechtsgrundlage: Beschluß des Ministerrats vom 18. März 1985

Organisatorischer Status: Stabsstelle im Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung

Personelle Ausstattung: 6 Stellen, 7 Mitarbeiter/innen

Kompetenzen:

Recht auf Stellungnahme an das Kabinett
Anspruch auf Unterrichtung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Teilnahme an Zentralabteilungsleiterrunde
Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Bayern

Bezeichnung: Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Rechtsgrundlage: Beschluß des Bayerischen Ministerrats vom 16. Dezember 1980, tätig seit Oktober 1981

Organisatorischer Status: Stabsstelle im Ministerium für Arbeit und Sozialordnung

Personelle Ausstattung: 4 Stellen, 4 Mitarbeiterinnen

Kompetenzen:

Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung
Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Neben der Leitstelle gibt es im Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung noch 3 Referate, die sich mit Frauenfragen befassen:

Referat I 7: Frauen, Sozialberufe
Referat VI 3: Familienförderung, Familienpolitik
Referat VI 6: Familienforschung, Schutz des ungeborenen Lebens, Fragen der Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen.

In diesen Referaten sind insgesamt 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Berlin

Bezeichnung: Senatorin für Frauen, Jugend und Familie

Rechtsgrundlage: Organisationserlaß des Senats vom März 1989

Organisatorischer Status: eigenständiger Teil der Senatsverwaltung, entsprechend einer Abteilung, unter Leitung der Senatorin, der Staatssekretärin für Frauenfragen und der Frauenbeauftragten des Senats

Personelle Ausstattung: (derzeit) 9 Stellen, 11 Mitarbeiterinnen

Kompetenzen:

Alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums

Bremen

Bezeichnung: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Rechtsgrundlage: Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau vom 16. Dezember 1980

Organisatorischer Status: Eigenständige Landesbehörde, dem Präsidenten des Senats unmittelbar zugeordnet; Leiterin auf 12 Jahre von der Bürgerschaft gewählt

Personelle Ausstattung: 5 Stellen, 10 Mitarbeiterinnen

Kompetenzen:

Teilnahme an Senatssitzungen
Recht auf Stellungnahme an den Senat
Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Hamburg

Bezeichnung: Leitstelle Gleichstellung der Frau

Rechtsgrundlage: Beschluß der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg vom 14. September 1978, Drucksache 9/142

Organisatorischer Status: Amt der Senatskanzlei

Leiterin: Staatsrätin

Personelle Ausstattung: 6 Stellen, 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kompetenzen:

Teilnahme an Senatssitzungen
Recht auf Stellungnahme an den Senat
Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Hessen

Bezeichnung: Die Bevollmächtigte der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten

Rechtsgrundlage: Beschluß der Hessischen Landesregierung vom 15. Dezember 1985

Organisatorischer Status: Oberste Landesbehörde

Leiterin: Staatssekretärin

Personelle Ausstattung: 20 Stellen, 22 Mitarbeiterinnen, 1 Mitarbeiter (einschließlich Personal für eigene Verwaltung)

Kompetenzen:

Teilnahme an Kabinettsitzungen
Recht auf Einbringung von Kabinettvorlagen
Rederecht im Parlament
Zusammenarbeit mit anderen Ressorts auf allen Ebenen

Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen, ggf. Federführung
Mitzeichnungsrecht im Rahmen der Beteiligungsrechte gem. Artikel 104 Abs. 2 der Hess. Verfassung

Niedersachsen

Bezeichnung: Die Landesbeauftragte für Frauenfragen bei der Niedersächsischen Landesregierung

Rechtsgrundlage: Kabinettbeschluß vom 23. September 1986

Organisatorischer Status: Dienststelle der Staatskanzlei

Personelle Ausstattung: 12 Stellen, 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kompetenzen:

Teilnahme an Kabinettsitzungen
Recht auf Stellungnahme an das Kabinett
Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörungsrecht
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Nordrhein-Westfalen

Bezeichnung: Die Parlamentarische Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann

Rechtsgrundlage: Gesetz über das Amt eines Parlamentarischen Staatssekretärs für besondere Regierungsaufgaben im Land NRW vom 11. März 1986

Organisatorischer Status: mit einer abteilungsfreien Gruppe dem Ministerpräsidenten direkt zugeordnet

Personelle Ausstattung: 18,5 Stellen, 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Schreibdienst)

Kompetenzen:

Teilnahme an Kabinettsitzungen
Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten der anderen Ressorts
Vorsitz im Interministeriellen Ausschuß für die Gleichstellung von Frau und Mann
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Rheinland-Pfalz

Bezeichnung: Leitstelle für Frauenfragen

Rechtsgrundlage: Beschluß des Ministerrats vom 8. April 1986

Organisatorischer Status: Stabsstelle im Ministerium für Soziales und Familie

Leiterin: Landesbeauftragte für Frauenfragen

Personelle Ausstattung: 5 Stellen, 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kompetenzen:

Unmittelbares Vortragsrecht beim Ministerpräsidenten
Anspruch auf Unterrichtung bzw. Anhörung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Teilnahme an Zentralabteilungsleiterrunde
Zusammenarbeit mit Kontaktreferaten in anderen Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Saarland

Bezeichnung: Leitstelle zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen

Rechtsgrundlage: Organisationserlaß des Chefs der Staatskanzlei vom 1. Oktober 1985

Organisatorischer Status: Abteilung in der Staatskanzlei

Personelle Ausstattung: 5 Stellen, 7 Mitarbeiterinnen

Kompetenzen:

Recht auf Stellungnahme an das Kabinett
Einsicht in Kabinettvorlagen
Teilnahme an Staatssekretärsrunde
Anspruch auf Unterrichtung
Anspruch auf Vorlage, Mitzeichnungsrecht
Zusammenarbeit mit Kontaktreferentinnen und -referenten und Gleichstellungsbeauftragten anderer Ressorts
Teilnahme an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen

Schleswig-Holstein

Bezeichnung: Frauenministerin

Rechtsgrundlage: Beschlüsse der Landesregierung vom 31. Mai 1988 und 13. September 1988

Organisatorischer Status: Eigenständiges Ministerium

Personelle Ausstattung: 16 Stellen, 11 Beamtinnen, 5 Angestellte (einschließlich technisches Personal)

Kompetenzen:

Alle geschäftsordnungsmäßigen Rechte eines Ministeriums,
darüber hinaus: Vetorecht (wie die Finanzministerin)
Leitung des Interministeriellen Arbeitskreises für Gleichstellungsfragen

Bemerkenswert ist die Vielfalt der Organisationsformen, für die vier organisatorische Muster zu unterscheiden sind:

— das Frauenministerium (Berlin, Schleswig-Holstein)

— die eigenständige Landesbehörde (Bremen, Hessen),

— die unmittelbar der Regierungsspitze (Ministerpräsident, Senatskanzlei, Staatskanzlei) zugeord-

nete Stabsstelle (Hamburg, Niedersachsen, Saarland) bzw. Parlamentarische Staatssekretärin (Nordrhein-Westfalen)

— die in ein Fachministerium als Stabsstelle eingegliederte Arbeitseinheit (Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz).

2. Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

Die Aufgaben der Länder-Gleichstellungsstellen sind überall sehr ähnlich formuliert. Sie umfassen i.d.R.:

— Die Koordinierung der Frauenpolitik innerhalb der Landesregierung und der Landesbehörden

— die Beteiligung bei der Vorbereitung von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Maßnahmen der Landesregierung, Überprüfung auf ihre Frauenrelevanz und ggf. Einwirkung auf ihren Inhalt;

— die Initiierung von Maßnahmen und Normen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, zur Beseitigung von Diskriminierungen und zur Förderung von Frauen;

— regelmäßige Berichterstattung im jeweiligen Kabinett bzw. Landtag;

— die Unterrichtung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit;

— die Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes, der Länder, der Kommunen, insbesondere den kommunalen Gleichstellungsstellen;

— die Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen und -gruppen, mit Gewerkschaften, Arbeitgebern, Berufsverbänden sowie mit anderen gesellschaftlichen Kräften, die im Bereich der Frauenpolitik tätig sind;

— Hilfen in Einzelfällen.

Damit haben diese Stellen vor allem eine Mitwirkungsfunktion, die sich auf alle Politikbereiche auf Landesebene erstreckt, sowie — in unterschiedlichem Umfang — eine Kontrollfunktion innerhalb der Landesregierung. Die meisten Stellen haben zur Unterstützung dieser Funktionen die Möglichkeit, Forschungsarbeiten und Modellprojekte in Auftrag zu geben, um spezifische frauenpolitische Fragen zu klären und Lösungsansätze zu erproben.

Die Aufgabenbeschreibung der Gleichstellungsstellen ist sehr breit und ganz offen. Deshalb müssen die Stellen angesichts ihrer personellen Ausstattung Schwerpunkte setzen. Diese Schwerpunkte werden überall in vergleichbarer Weise bei den Themen gesetzt, die derzeit im Vordergrund der frauenpolitischen Bemühungen in den Ländern und im Bund stehen, nämlich:

— Schule, Bildung und Ausbildung,

— Arbeitsleben, berufliche Frauenförderung,

— Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

— Wiedereingliederung ins Erwerbsleben,

— soziale Sicherung der Frauen.

Daneben befassen sich die meisten Leitstellen mit den Themen

— Gewalt gegen Frauen, Frauenhäuser, Sexismus am Arbeitsplatz,

— Ausländerinnen,

— Frauen in Forschung und Hochschule, Frauenforschung,

— Rechtssprache.

Der Umfang der Tätigkeiten innerhalb dieser Arbeitsbereiche hängt vor allem von den jeweiligen personellen Kapazitäten der Leitstellen ab. Ein großer Teil dieser Kapazitäten wird durch die vielfältige Beteiligung der Stellen an der Arbeit der Landesregierung im Bereich von Gesetzgebung und Verwaltung in Anspruch genommen. Ein wesentlicher und arbeitsintensiver Arbeitsbereich der Leitstellen ist die Entwicklung eigener Maßnahmen und Programme, um die Lebenssituationen von Frauen zu verbessern.

Es ist unmöglich, sämtliche Aktivitäten aller Leitstellen im einzelnen aufzuführen, da dies den Rahmen dieses Berichts sprengen würde. Es sollen hier lediglich — beispielhaft und stark zusammengefaßt — einige Maßnahmen und Programme erwähnt werden, die nach Angabe der Länder-Leitstellen in den vergangenen Monaten im Vordergrund ihrer Bemühungen standen:

In den Bereichen Schule, Bildung und Ausbildung:

— Schulbuchanalysen (Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland)

— Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer (Saarland, Rheinland-Pfalz)

— Untersuchung zur Sexualerziehung (Nordrhein-Westfalen)

— Modellversuche Berufsorientierung für Mädchen (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen, Saarland)

— Informationsveranstaltungen zum Berufswahlverhalten von Mädchen (Baden-Württemberg)

— Studie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Schülerinnen und Lehrerinnen an den Schulen (Hessen)

— kommentierte Bibliographien zu gleichstellungsrelevanten Themen im Bereich der Schule (Hessen)

— Wanderausstellung „Mädchen können mehr — Berufswahl als Chance" (Niedersachsen)

— Computer-Kurse für Frauen (Bayern, Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen)

— Untersuchungen zum Bildungsbedarf von Frauen (Bayern)

— Zusammenarbeit mit Volkshochschulen und Trägern der politischen Erwachsenenbildung (Bayern und andere)

— Förderung von außerinstitutionellen Frauenbildungsprojekten (Hessen)

Arbeitsleben, berufliche Frauenförderung:

— Entwicklung, Ausbau der Fortbildungsangebote (Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz)

— Qualifizierung von un- und angelernten Arbeiterinnen (Baden-Württemberg)

— Stadtteilprojekt zum Weiterbildungsverhalten von Frauen mit geringen Bildungsvoraussetzungen und in schwierigen Lebenssituationen (Baden-Württemberg)

— Gesetzesinitiativen zur Frauenförderung (Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Schleswig-Holstein)

— Einführung von Frauenförderplänen in den öffentlichen Unternehmen (Hamburg)

— Anleitung zur Umsetzung von Frauenförderplänen (Baden-Württemberg, Hessen)

— Arbeitsgruppe der Personalchefs und Frauenbeauftragten der Ressorts zur Förderung der Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen im öffentlichen Dienst (Bayern)

— Broschüren und Hilfsprogramme für Existenzgründerinnen (Baden-Württemberg, Berlin, Hamburg, Hessen)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

— Bemühungen um Schaffung qualifizierter Teilzeitarbeitsplätze (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen)

— Weiterbildungsprojekte „Frauen zwischen Beruf und Familie" (Hessen, Niedersachsen)

— Ministerielle Arbeitsgruppe „Familie und Arbeitswelt" sowie Kongreß „Familie und Arbeitswelt" (Baden-Württemberg)

— Verbesserung der Ganztagsbetreuung von Kindern (Nordrhein-Westfalen u. a.)

— Modellversuch zur Teilung von Leitungsfunktionen im Kranken-Pflegebereich (Hamburg)

Wiedereingliederung ins Erwerbsleben:

— Modellprogramm zur Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben (Beratung, Qualifizierung, Beschäftigung) (alle Länder in Zusammenarbeit mit BMJFFG)

— unterschiedliche Wiedereingliederungsprogramme und -hilfen, Kontakt zum Beruf (mehrere Länder)

— Regionalstellen „Frau und Beruf" in den Montanregionen (Nordrhein-Westfalen)

Gewalt gegen Frauen:

— Untersuchungen und Kampagnen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (Bremen, Hamburg, Saarland)

— Öffentlichkeitskampagne „Gewalt gegen Frauen" (Hessen)

— Frauenhäuser (alle Länder)

— Frauen-Informations-Zentrum (Anlauf- und Beratungsstelle für Frauen aus der Dritten Welt) (Baden-Württemberg, Bayern)

— Modellprojekt „Mädchenhaus", Veranstaltungen und Broschüren zum sexuellen Mißbrauch von Mädchen (Hessen), Beratungsstelle für sexuell mißbrauchte Mädchen (Berlin mit BMJFFG)

Rechtssprache:

— Initiativen und Stellungnahmen im Zusammenhang mit konkreten Gesetzen bzw. Entwürfen (Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein), Mitarbeit im Normprüfungsausschuß (Bayern)

— Landesgesetz „Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache" (Niedersachsen)

Sonstige Maßnahmen:

— Wettbewerbe, z. B. „Frauenfreundlicher Betrieb" (Nordrhein-Westfalen), „Frauenfreundliche Gemeinde" (Saarland), „Frauen-Foto-Wettbewerb" (Rheinland- Pfalz)

— Veranstaltungen über „Frauen in Forschung und Hochschule", Förderung von Frauen in Hochschule und Forschung, Unterstützung von Frauenforschungsprojekten (mehrere Länder)

— Frauenbezogene Ausstellungen (mehrere Länder)

— Preisverleihungen (z. B. Elisabeth-Selbert-Preis in Hessen)

— Orientierungskurse für „Frauen um 60" (Niedersachsen)

— Projekte für Mädchen in der außerschulischen Jugendarbeit (Bremen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)

— Verkehrskonzept für Frauen (Nordrhein-Westfalen)

— Frauen im ländlichen Raum (mehrere Länder)

— Untersuchungen zur Lage ausländischer Frauen (Hessen u. a.)

— Untersuchung Frauen in Kulturberufen (Berlin).

Diese Aufzählung ist nicht vollständig. Einen genaueren Einblick in die Aktivitäten der Länder-Leitstellen geben die von ihnen angefertigten Tätigkeitsberichte, Frauenberichte und sonstigen Publikationen. Die mei-

sten Länder legen in regelmäßigen Abständen Tätigkeitsberichte vor, in denen alle Maßnahmen in einem bestimmten Zeitraum dargestellt werden (z. B. Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen). Mehrere Stellen haben auch Berichte über die Situation der Frauen im jeweiligen Bundesland erstellt, die gleichzeitig Handlungsbedarf und Handlungsansätze aufzeigen (z. B. Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz). Sie behandeln entweder das gesamte Spektrum der Frauenfragen und tragen dabei aufschlußreiches Material zu einer umfassenden Bestandsaufnahme zusammen oder sie konzentrieren sich auf einen Schwerpunktbereich, wie z. B. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" und münden dann stärker in politische Aktionen und Programme ein. In einigen Ländern haben die Leitstellen auf Parlamentarische Anfragen hin ihre Frauenpolitik breit dargestellt (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz). Schließlich geben einige Leitstellen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit Schriftenreihen und regelmäßige Informationen heraus, in denen sie u. a. ihre Aktivitäten vorstellen (Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz).

Alle diese Publikationen geben nicht nur Auskunft über die Tätigkeit der Leitstellen und über die frauenpolitischen Zielsetzungen und Maßnahmen der jeweiligen Landesregierung, sondern fügen sich in ihrer Gesamtheit zu einem umfassenden Bild der Situation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland zusammen, das belegt, daß einerseits die faktische Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Politik noch lange nicht erreicht ist, daß andererseits aber unbestreitbare Fortschritte zu verzeichnen sind.

3. Zusammenarbeit der Leitstellen

Ein wichtiger Tätigkeitsbereich der Leitstellen ist die Zusammenarbeit mit Ansprechpartnern und -partnerinnen in anderen Ressorts der Regierung und im nachgeordneten Bereich, mit den Leitstellen der anderen Länder, mit den kommunalen Gleichstellungsstellen, den Verbänden und Frauengruppen und mit dem Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit.

a) In allen Landesregierungen haben die Leitstellen inzwischen bestimmte Ansprechpartnerinnen und -partner in den Fachressorts; häufig bilden diese einen Interministeriellen Arbeitskreis, dem in der Regel die Landesfrauenbeauftragte vorsitzt und der übergreifende Fragen der Frauenpolitik auf Landesebene behandelt. Ähnlich wie auf Bundesebene ist dies eine wichtige Funktion der Leitstellen, weil sie nur durch diese Form der Zusammenarbeit ihrer Querschnittsaufgabe gerecht werden können.

b) In einigen Ländern wurde ein frauenpolitisches Beratungsgremium geschaffen, nämlich das Kuratorium für Frauenfragen in Baden-Württemberg, der Landesfrauenausschuß in Bayern, der Landesfrauenbeirat in Rheinland-Pfalz und die inzwischen aufgelöste Komission für Frauenfragen in Schleswig-Holstein. Alle diese Gremien, in denen auch gesellschaftliche Kräfte vertreten sind, können Empfehlungen und Stellungnahmen an die Landesregierung abgeben. Sie arbeiten einerseits eng mit den Leitstellen zusammen, die häufig die Geschäftsführung wahrnehmen, besitzen aber gleichzeitig eine größere Unabhängigkeit gegenüber Regierung und Parlament und ergänzen damit die Leitstellen in sinnvoller Weise.

c) Zwischen den Leitstellen der Länder findet ein reger Informations- und Erfahrungsaustausch über laufende Aktivitäten statt. Zweimal im Jahr treffen sich die Landesfrauenbeauftragten und die Abteilung Frauenpolitik des BMJFFG im Rahmen der sog. „Fachkonferenz der für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Stellen des Bundes und der Länder", um sich gegenseitig zu unterrichten, laufende Gesetzesvorhaben in Bund und Ländern zu erörtern, gemeinsame Stellungnahmen zu erarbeiten und übergreifende Aktionen abzusprechen. Die Tagesordnung dieser Treffen, die abwechselnd in Bonn und in einem Bundesland stattfinden, ist jeweils ein Spiegel aller aktuellen frauenpolitischen Probleme.

d) Von großer Bedeutung ist die Zusammenarbeit der Länder-Leitstellen mit den kommunalen Frauenbeauftragten und Gleichstellungsstellen. Sie geben Ratschläge und Hilfen für die Errichtung solcher Stellen, liefern Informationen für die Arbeit vor Ort, führen Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen von Gleichstellungsstellen durch und veranstalten regelmäßige Treffen mit den kommunalen Stellen, um gemeinsame Fragen zu erörtern oder landespolitische Initiativen für kommunale Probleme zu entwickeln. Diese Zusammenarbeit ist noch wenig institutionalisiert, bietet aber die Grundlage für eine abgestimmte Frauenpolitik in Ländern und Kommunen. Die kommunalen Gleichstellungsstellen können den Länder-Leitstellen als Erkenntnisquelle über die Situation der Frauen im Lande, über die praktischen Auswirkungen von Gesetzen sowie über die Erwartungen und Anliegen der Frauen und der Bevölkerung insgesamt dienen. Die Arbeit der Länder-Leitstellen und der kommunalen Gleichstellungsstellen können sich insofern ergänzen.

4. Bewertung

Eine umfassende Bewertung der Länder-Leitstellen ist nicht möglich. Grundsätzlich ist aber festzustellen, daß alle Einrichtungen in ihrem Bereich unzweifelhaft zur Verbesserung der Lebenssituationen von Frauen beigetragen haben. Die Leitstellen entfalten eine gewisse Signal- und Symbolwirkung, weil sie zeigen, daß die Regierungen Anstrengungen unternehmen, um die Gleichberechtigung verstärkt umzusetzen. Durch ihre Öffentlichkeitsarbeit tragen sie zum Bewußtseinswandel in der Bevölkerung bei. Mit ihren politischen Aktionen haben sie die rechtliche und gesellschaftliche Stellung der Frau objektiv verbessert.

Andererseits haben diese Stellen oft nicht das erreichen können, was ihnen aufgetragen wurde und was viele Frauen (und Männer) von ihnen erwartet und erhofft hatten. Das liegt z. T. daran, daß ein Mißverhältnis zwischen ihrer personellen und finanziellen Ausstattung und der Breite ihrer Aufgaben besteht, z. T. auch daran, daß die Kompetenzen der meisten Stellen nicht ausreichen, um sich gegen andere schwergewichtige Interessen durchzusetzen. Schließlich führen die Leitstellen einen ständigen Kampf um rechtzeitige und angemessene Beteiligung und Berücksichtigung ihrer Anliegen und stoßen dabei noch immer auf tief verwurzelte Vorurteile, die die Bereitschaft zur Kooperation verbauen.

Es liegt auf der Hand, daß die Leitstellen ihren Auftrag umso besser erfüllen können, je mehr Befugnisse ihnen zugestanden werden, je höher sie in der Verwaltungshierarchie angesiedelt sind und je mehr personelle und finanzielle Ressourcen ihnen zur Verfügung gestellt werden. Ausschlaggebend für Erfolg oder Mißerfolg der Leitstellen ist neben ihrer Organisationsform und Anbindung der politische Wille der Landesregierung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im täglichen Leben.

II. Länderbehörden

In zahlreichen staatlichen Dienststellen und nachgeordneten Behörden auf Landesebene werden derzeit Frauenbeauftragte eingesetzt, deren Aufgabe es zumeist ist, über die berufliche Förderung der Mitarbeiterinnen der Behörde zu wachen. Dieser Bereich ist derzeit so stark in der Entwicklung begriffen, daß es nur schwer möglich ist, einen einigermaßen erschöpfenden Überblick zu geben. Deshalb sollen nachstehend nur einige Beispiele aufgeführt werden:

1. Die von der Hessischen Landesregierung im März 1987 beschlossenen „Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im Hessischen Landesdienst (Frauenförderplan)" bestimmen, daß in allen obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden, Landesmittelbehörden und den Ressorts unmittelbar nachgeordneten Einrichtungen des Landes Frauenbeauftragte zu bestellen sind. Das gleiche gilt für untere Landesbehörden mit mehr als 300 Beschäftigten, soweit sie die Aufgaben der Stellenbewirtschaftung wahrnehmen. In den übrigen Landesbehörden können Frauenbeauftragte bestellt werden. In Hessen sind derzeit ca. 400 Frauenbeauftragte in diesem Bereich bestellt.

2. In Bayern und Nordrhein-Westfalen wurden in den Bezirksregierungen (nebenamtliche) Frauenbeauftragte ernannt, andere Länder folgen diesem Beispiel auf der Ebene der Regierungsbezirke. In Nordrhein-Westfalen haben die Landschaftsverbände (hauptamtliche) Frauenbeauftragte eingesetzt.

3. In einigen Landesämtern und staatlichen Dienststellen gibt es Frauenbeauftragte: z. B. im Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik, im Geologischen Landesamt, im Landesvermessungsamt, im Landesamt für Besoldung und Versorgung sowie in der Landesrentenbehörde von Nordrhein-Westfalen; im Landesversorgungsamt und im Landesamt für Emissionsschutz von Niedersachsen; in Bauämtern, Gesundheitsämtern und Landwirtschaftsämtern in Bayern; im Landesinstitut für Pädagogik und Medien des Saarlandes; das Landesjugendamt des Saarlands besitzt seit kurzem eine Mädchenbeauftragte.

   Bayern hat bei sieben Polizeipräsidien Frauenbeauftragte eingesetzt; diese sind psychologisch geschulte Kriminalbeamtinnen, die als Ansprechpartnerinnen für Frauen — Delinquentinnen und Opfer — zur Verfügung stehen, sich vor allem mit Gewalt- und Sittlichkeitsdelikten gegen Frauen und Kinder befassen und an Fortbildungsveranstaltungen für Polizeibeamte mitwirken. In Nordrhein-Westfalen und im Saarland wurden in der Staatsanwaltschaft Sonderdezernate „Gewalt gegen Frauen" eingerichtet, in denen vornehmlich weibliche Kriminalpolizei tätig ist.

4. Im Bereich der Hochschulen nimmt die Zahl der Frauenbeauftragten ständig zu. Die meisten Länder haben Hochschulgesetze verabschiedet, durch die das Hochschulrahmengesetz umgesetzt wird, das in § 2 Abs. 2 bestimmt, daß die Hochschulen „auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinwirken". Alle neueren Landes-Hochschulgesetze sehen Frauenbeauftragte vor, deren Zuständigkeit z. T. nicht nur auf Wissenschaftlerinnen beschränkt ist. In einigen Gesetzen sind daneben auch Senatskommissionen oder andere Gremien zur Gleichstellung von Frauen vorgesehen. Der Status, die Aufgaben und das Bestellungsverfahren der Frauenbeauftragten sind von Land zu Land sehr verschieden.

Die vorstehende Aufzählung zeigt — so unvollkommen sie sein mag —, daß die Frage der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen mehr und mehr in den Vordergrund rückt. Diese Institutionalisierung auf breiter Ebene, für die es bisher kein Vorbild gibt, ist Ausdruck eines tiefgreifenden und raschen Bewußtseinswandels bei Frauen (und Männern) und einer wachsenden Ungeduld über die zu bescheidenen Fortschritte und die zu langsamen Entwicklungen, die, wenn nicht nachgeholfen wird, erst spätere Generationen in den Genuß der tatsächlichen Gleichberechtigung kommen lassen.

Eine weitergehende Bewertung dieser Entwicklung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich.

E. Kommunale Gleichstellungsstellen

I. Entwicklung

Die Enquête-Kommission hatte im Jahre 1980 nachdrücklich die Einsetzung von Gleichstellungsstellen auf kommunaler Ebene gefordert. Die erste Stadt, die diese Forderung verwirklichte, war Köln, wo im August 1982 die erste kommunale Stelle ihre Arbeit aufnahm. 1984 folgten dann die Gleichstellungsstellen von Gelsenkirchen, Kassel, Bielefeld, Bonn, Flens-

Land	Städte/Gemeinden	Kreise	insgesamt
Baden-Württemberg	25	11	36
Bayern	36	52	88
Hessen	26	19	45
Niedersachsen	49	20	69
Nordrhein-Westfalen	135	8	143
Rheinland-Pfalz	14	20	34
Saarland	5	3	8
Schleswig-Holstein	14	11	25
Berliner Bezirke			11
insgesamt	304	144	459

burg, Dortmund und Krefeld. Ende 1986 gab es schon knapp 100 Stellen, im Juni 1989 lag die Zahl der (dem BMJFFG bekannten) Stellen bei 459 im ganzen Bundesgebiet. (Sie werden überwiegend „Gleichstellungsstelle", häufig auch „Frauenbüro" oder „Frauenbeauftragte" genannt.) Sie verteilen sich, wie aus obiger Tabelle ersichtlich, auf die Länder.

In vielen Kommunen, die bislang noch keine Frauenbeauftragte haben, gibt es Initiativen zur Einrichtung solcher Stellen oder werden entsprechende Anträge in den zuständigen Gremien beraten, so daß zu erwarten ist, daß die Zahl — zumal in kleineren Städten und Gemeinden sowie in Kreisen — weiter steigen wird.

Diese Entwicklung hat ihren Grund vor allem darin, daß immer deutlicher wird, daß viele Gleichstellungsfragen nur auf der örtlichen Ebene zu lösen sind. Eine Vielzahl von Problemen, die den Leitstellen der Länder oder dem Bundesministerium vorgelegt werden, fallen nicht in die Zuständigkeit der Länder oder des Bundes, sondern in den kommunalen Wirkungskreis. Deshalb liegt es nahe, auch und gerade auf dieser Ebene besondere Einrichtungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung zu schaffen.

In vielen Kommunen war die Frage der Einsetzung einer Gleichstellungsstelle umstritten. Nicht selten wurden entsprechende Anträge abgelehnt, meist mit der Begründung, daß in der konkreten Gemeinde kein Bedarf an einer solchen Stelle vorhanden sei, weil entweder keine Benachteiligung von Frauen erkennbar sei oder weil sich die bestehenden kommunalen Organe selbst schon in ausreichendem Maße um die Verwirklichung der Gleichberechtigung kümmerten. Hier hat sich in den letzten Jahren ein Bewußtseinswandel vollzogen, weil einerseits eine breitere Öffentlichkeit und viele politisch Verantwortliche sensibler im Hinblick auf Frauen- und Gleichstellungsfragen geworden sind und weil andererseits auch im kommunalen Bereich die Erkenntnis gewachsen ist, daß ohne spezifische Einrichtungen die Verwirklichung der Gleichberechtigung im täglichen Leben zu langsam voranschreitet. Außerdem ist ein gewisser politischer Druck zugunsten der Errichtung von Gleichstellungsstellen vorhanden, der von Frauen, den Frauengruppen und -verbänden und z. T. auch von den politischen Parteien erzeugt wird. Schließlich haben viele Kommunen, in denen Gleichstellungsstellen seit einigen Jahren arbeiten, positive Erfahrungen mit ihnen gemacht. Deshalb sind Skepsis und Vorbehalte gegenüber diesen Institutionen zurückgegangen, was in der immer noch rasch wachsenden Zahl neuer Gleichstellungsstellen zum Ausdruck kommt.

Diese Entwicklung wird von den großen politischen Parteien unterstützt. Schon im Jahre 1979 hatte die SPD auf ihrem Berliner Parteitag einen Beschluß zur Gleichstellung der Frau gefaßt, wonach u. a. „die Sozialdemokraten in den Kommunen aufgefordert werden, Gleichstellungsstellen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen einzurichten". Die Frauenvereinigung der CDU stellte auf ihrem 14. Bundesdelegiertentag im September 1985 fest: „Die Umsetzung der Essener Leitsätze ist auch Aufgabe der von der CDU geführten Kommunen. Dies kann in unterschiedlichen Organisationsformen geschehen, z. B. Gleichstellungskommissionen, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsstellen." Im März 1986 hat die Frauenvereinigung der CDU einen „Leitfaden zur Einrichtung kommunaler Stellen für Frauenfragen" herausgegeben, der die Zielsetzung, Aufgaben und Organisationsformen solcher Stellen erläutert und Empfehlungen für ihre Einrichtung enthält.

II. Rechtliche Grundlagen

Bislang wurde die Entscheidung über die Einsetzung einer Gleichstellungsstelle ganz überwiegend von den kommunalen Vertretungen — dem Stadt- oder Gemeinderat bzw. dem Kreistag — beschlossen, seltener allein von der Verwaltungsspitze. Immer wurde die Einsetzung unter Berufung auf Artikel 3 des Grundgesetzes damit begründet, daß besondere Maßnahmen und Einrichtungen in der Kommune notwendig sind, um die verfassungsrechtlich verbürgte Gleichberechtigung in die kommunale Wirklichkeit umzusetzen.

Nordrhein-Westfalen ist das einzige Bundesland, das eine gesetzliche Grundlage für Gleichstellungsstellen geschaffen hat. Im Jahre 1984 wurde in die Gemeindeordnung von Nordrhein-Westfalen ein neuer § 6a Abs. 4 eingefügt, der lautet:

„Die Verwirklichung des Verfassungsauftrags der Gleichberechtigung von Mann und Frau ist auch eine Aufgabe der Gemeinde. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe kann die Gemeinde Gleichstellungsbeauftragte bestellen."

Diese Bestimmung wird dahingehend ausgelegt, daß der Gemeinde durch Satz 1 der Auftrag erteilt wird, aktiv für die Verwirklichung der Gleichberechtigung zu handeln, die in der Gemeinde auftretenden Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsprobleme aufzugreifen und einer Lösung zuzuführen (vgl. Pieroth/Delmeré, Verwaltungsrundschau 1986, S. 141). Satz 2 legt der Gemeinde die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten als ein hierfür geeignetes Instrument nahe, ohne sie allerdings zwingend vorzuschreiben.

In einigen anderen Bundesländern gab oder gibt es Gesetzesinitiativen, die teilweise weiter gehen als die Gemeindeordnung von Nordrhein-Westfalen, indem sie die Einsetzung von Frauenbeauftragten vorschreiben oder sogar ihre Rechtsform und Kompetenzen regeln (z. B. Bayern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz).

Auch in den Bundesländern, in denen eine gesetzliche Regelung über Gleichstellungsstellen nicht besteht, erlauben die Gemeindeordnungen durchweg die Einsetzung solcher Stellen.

In einigen Bundesländern haben die Regierungen ausdrücklich die Einsetzung von Gleichstellungsstellen empfohlen. So hat etwa die Niedersächsische Landesregierung in ihrer Antwort vom 13. April 1988 auf eine Kleine Anfrage im Landtag festgestellt:

„Die Landesregierung hat sich entsprechend ihrer Regierungserklärung zum Ziel gesetzt, darauf hinzuwirken, daß das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichbehandlung der Frauen in Staat, Familie, Beruf und Gesellschaft erfüllt wird. Einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Verfassungsauftrags leisten nach Meinung der Landesregierung die Frauenbeauftragten der Ressorts sowie die kommunalen Gleichstellungsstellen." (Drucksache 11/2439).

Auch die Bayerische Staatsregierung sieht in den Gleichstellungsstellen ein geeignetes Mittel, um Frauen und Männern in allen Lebensbereichen gleichwertige Chancen zu verschaffen. Das Bayer. Staatsministerium des Innern hat am 3. April 1987 einen Appell an seine nachgeordneten staatlichen Behörden und an die Kommunen gerichtet, geeignete Personen zu Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen (Pressemitteilung des Bayer. Staatsmin. des Innern Nr. 206/87 vom 15. Mai 1987). Außerdem hat es im Januar 1989 „Hinweise für die praktische Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei den Gemeinden" veröffentlicht (AllMBl 1989, S. 284).

Die Hessische Landesregierung hat ein Handbuch über „Kommunale Frauenbüros in Hessen — Eine Argumentationshilfe" herausgegeben. Auch die übrigen Landesregierungen befürworten und unterstützen die Einrichtung von Gleichstellungsstellen auf kommunaler Ebene.

III. Organisationsformen

Die kommunalen Gleichstellungsstellen weisen sehr vielfältige Erscheinungsformen auf. Lange Zeit galt die Aussage, daß es fast ebenso viele Formen wie Stellen gibt. Inzwischen haben sich jedoch einige Grundtypen herausgebildet, die in wesentlichen Merkmalen vergleichbar sind. Die Stellen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich ihrer Ansiedelung und hinsichtlich der personellen und finanziellen Ausstattung. Die verschiedenen Organisationsformen haben wiederum unterschiedliche Aufgabenstellungen und Kompetenzen (s. dazu unten IV und V).

1. Ansiedelung der Gleichstellungsstellen

Ganz überwiegend werden Gleichstellungsstellen innerhalb der Kommunalverwaltung angesiedelt. Viel seltener findet sich eine Ansiedelung beim Rat. Ganz vereinzelt gibt es auch Mischformen.

a) Innerhalb der Kommunalverwaltung werden die Stellen entweder

   — bei der Verwaltungsspitze oder

   — auf Dezernenten/Beigeordneten-Ebene oder

   — auf Amtsebene

angesiedelt.

Die Anbindung an die *Verwaltungsspitze* (d. h. Gemeindedirektor, Stadt-/Oberstadtdirektor, Bürger-/Oberbürgermeister, Kreisdirektor, Landrat) kann als das „klassische Modell" bezeichnet werden, weil es für die ersten Gleichstellungsstellen in Köln, Bielefeld und Gelsenkirchen gewählt wurde und weil es heute im Bundesgebiet am häufigsten vorkommt.

Bei dieser Lösung können die Gleichstellungsstellen dezernatübergreifend tätig werden, was für eine Einrichtung mit Querschnittsaufgaben wichtig ist. Sie sind nur der Fach- und Dienstaufsicht des Verwaltungschefs unterstellt und haben keinen langen Instanzenweg zu durchlaufen. Allein schon diese Organisationsform vermittelt ihnen — unbeschadet der im einzelnen zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse — unmittelbare Einwirkungsmöglichkeiten auf alle Verwaltungsbereiche und erleichtert den Zugang zum Rat sowie die Wirkung nach außen in die Öffentlichkeit. Ihr tatsächlicher Einfluß hängt allerdings weitestgehend von der Unterstützung durch den Verwaltungschef ab.

Seltener wird die Gleichstellungsstelle auf *Dezernenten- bzw. Beigeordneten-Ebene* angesiedelt, wobei entweder einer Beigeordneten zusätzlich zu ihrem Dezernat auch die Gleichstellungsaufgaben zugewiesen werden oder bei dem Dezernenten oder der Dezernentin eine Stabstelle eingerichtet wird.

So versieht seit 1985 in Kassel eine gewählte Beigeordnete das Dezernat Frauen, Gesundheit und Soziales. In Paderborn hat die Sozialdezernentin die Aufgabe der Frauenbeauftragten mit übernommen. In Frankfurt a. M. wurde die Frauenbeauftragte dem Dezernenten für Personal und Recht zugeordnet. Im

Main-Tauber-Kreis ist eine ehrenamtliche Kreisbeigeordnete Gleichstellungsbeauftragte.

Die Dezernenten-Lösung birgt einerseits die Gefahr einer fachlichen Einengung der Gleichstellungsfragen auf den Aufgabenbereich des jeweiligen Dezernats in sich, was dem Querschnittscharakter der Frauenpolitik nicht gerecht wird. Andererseits erlaubt dieses Modell aber die eigenständige Artikulierung von Frauenanliegen auch gegenüber der Verwaltungsspitze, wobei die Rechtsstellung des oder der Beigeordneten relativ große Handlungsmöglichkeiten eröffnet.

Schließlich kann die Gleichstellungsstelle auch auf *Amtsebene* angesiedelt sein. Dies geschieht entweder in der Form, daß einer Amtsleiterin (z. B. der Leiterin des Hauptamtes, des Personal-, Rechts- oder Presseamtes) die Funktion einer Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zugewiesen wird oder daß eine Mitarbeiterin des Amtes diese Funktion — oft neben anderen Sachaufgaben — übernimmt; in einer Stadt gibt es seit kurzem ein eigenes Frauenamt (Köln).

Eine solche hierarchische Einbindung führt häufig zu Rollenkonflikten. Sie erlaubt nur die Wahrnehmung begrenzter Aufgaben und Kompetenzen, zumal wenn der Zugang zur Verwaltungsspitze ausschließlich über den Instanzenweg läuft. Allerdings wird der Instanzenweg bisweilen ausgeschaltet, indem die betreffende Mitarbeiterin in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltungsspitze direkt unterstellt wird.

b) *Ansiedelung bei der Gemeinde-/Kreisvertretung*

Beim Ratsmodell, das erstmals 1984 in Krefeld verwirklicht wurde, wird eine Ratsfrau zur Gleichstellungsbeauftragten vom Rat gewählt; sie ist nur dem Rat gegenüber verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch ein Büro unterstützt, das in der Verwaltung eingerichtet ist. In einigen anderen Kommunen gibt es vergleichbare Lösungen, bei denen die Rollen aufgeteilt werden zwischen der „politischen" Gleichstellungsbeauftragten aus dem Rat und einer ihr zugeordneten Verwaltungsstelle, die dem Hauptamt, dem Amt für Öffentlichkeitsarbeit oder dem Amt für Ratsangelegenheiten angegliedert sein kann.

Dieses Modell, das nicht sehr häufig anzutreffen ist, erlaubt der Gleichstellungsbeauftragten, als Ratsfrau direkt an den Rat heranzutreten und ihm unmittelbar Anregungen zu unterbreiten. Sie ist zwar von der Verwaltung weisungsunabhängig, besitzt aber andererseits keine unmittelbaren Einwirkungsmöglichkeiten auf die Verwaltung. Nachteilig kann sich auch auswirken, daß sie als Mandatsträgerin von einer politischen Partei getragen wird, so daß ihr möglicherweise vorgehalten werden kann, daß sie nicht die Interessen und Anliegen *aller* Frauen vertrete.

c) *Mischformen*

Bisweilen wird sowohl eine Gleichstellungsstelle in der Verwaltung eingerichtet, als auch ein Frauen-Ausschuß in der Gemeinde- bzw. Kreisvertretung gegründet, die sich gegenseitig unterstützen sollen. Solche Mischformen können, wenn sie gut zusammenarbeiten, zu einer sinnvollen Ergänzung von administrativem und politischem Handeln führen und damit zu einem Instrument für eine umfassende Frauenpolitik auf kommunaler Ebene entwickelt werden.

2. Personelle Ausstattung

Gleichstellungsbeauftragte arbeiten überwiegend hauptamtlich, häufig aber auch nebenamtlich (d. h. sie erledigen diese Aufgabe neben anderen Verwaltungstätigkeiten), teilweise auch ehrenamtlich. Oft setzen Kommunen in der Anlauf- und Probephase ehrenamtliche Beauftragte oder auch ABM-Kräfte ein, um nach einer gewissen Zeit zu entscheiden, ob die Stelle mit einer hauptamtlichen Kraft besetzt werden soll.

Viele Gleichstellungsbeauftragte — auch haupt- und ehrenamtliche — sind nur teilzeitbeschäftigt, während nebenamtlich Beauftragte immer nur einen Teil ihrer Zeit den Gleichstellungsfragen widmen können. Oft werden zeitlich befristete Verträge geschlossen.

Eine Umfrage der „Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung" zum Status der Gleichstellungsbeauftragten, auf welche 190 Städte und Gemeinden sowie 63 Kreise mit einer Gleichstellungsstelle antworteten, ergab folgendes Bild (vgl. Anhang I Tab. 3):

Etwas mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten sowohl in den Städten/Gemeinden (57 %) als auch in den Kreisen (57 %) sind hauptamtlich beschäftigt.

Die Mehrzahl der Gleichstellungsbeauftragten ist allein auf sich gestellt und hat keine personelle Unterstützung. Nur in den Großstädten haben die Gleichstellungsstellen eine Personalausstattung von 2 bis 4,5 Stellen, wozu ggf. noch AMB-Kräfte, Praktikantinnen und vorübergehend aushelfende Kräfte aus anderen Verwaltungszweigen hinzukommen können. Bei mittleren Kommunen liegt der Personalbestand durchschnittlich bei 1 bis 1,5 Mitarbeiterinnen, während 2 oder mehr Vollzeitkräfte eher die Ausnahme bilden. Häufig werden ABM-Kräfte für spezielle, zeitlich begrenzte Aufgaben — wie z. B. die Erstellung eines Frauenberichts oder einer Untersuchung — eingestellt (vgl. Anhang I Tab. 4).

3. Finanzielle Ausstattung

Nur wenige kommunale Gleichstellungsstellen verfügen über einen eigenen Haushaltsansatz für spezielle Projekte, Untersuchungen und Öffentlichkeitsarbeit. An der Spitze dürften die Großstädte liegen (z. B. München, Düsseldorf, Wuppertal, Kassel, Wiesbaden) mit einem Etat von 30 000 bis 100 000 DM, wobei der Verwendungszweck jeweils unterschiedlich bestimmt ist. Einige Gleichstellungsstellen haben einen kleinen Etat (zwischen 2 000 und 8 000 DM) für Öffentlichkeitsarbeit; die meisten müssen jedoch, wenn sie ausgabenwirksame Vorhaben durchführen wollen, diese aus dem allgemeinen Haushalt der Kommune finanzieren lassen.

IV. Aufgabenzuweisung

So sehr auch die Gleichstellungsstellen in ihrer globalen Zielsetzung übereinstimmen — Verwirklichung der Gleichberechtigung —, so unterschiedlich sind doch die Aufgaben im einzelnen, die ihnen zugewiesen werden. Eine erste Unterscheidung bezieht sich auf den Wirkungskreis der Gleichstellungsbeauftragten, der sich entweder auf „innen", d. h. auf die Verwaltung selbst, oder auf „außen", d. h. in die Bevölkerung hinein, oder auf beide Bereiche erstrecken kann. Viele Kommunen beschränken die Aufgaben ihrer Gleichstellungsbeauftragten auf den Innenbereich der Verwaltung, andere konzipieren sie lediglich als Ansprechpartnerin nach draußen, wieder andere berufen eine Beauftragte für „innen" und eine zweite für „außen" (z. B. Darmstadt, Groß-Gerau, Neuss). Eine große Zahl von Gleichstellungsbeauftragten haben aber den Auftrag, in beide Richtungen zu wirken.

Die Innenwirkung läßt sich weiter differenzieren in den Bereich, der mit der Förderung der in der Verwaltung tätigen Frauen zusammenhängt und der Mitwirkung an der politischen Willensbildung der Kommune.

Danach kann man die Aufgaben, die den Gleichstellungsbeauftragten gewöhnlicherweise übertragen werden, entsprechend den genannten Tätigkeitsbereichen in drei Gruppen zusammenfassen:

1. Mitwirkung an der kommunalen Willensbildung

- Einbringen der frauenspezifischen Anliegen und Forderungen in die Arbeit der Verwaltung und des Rats;
- Überprüfung der Verwaltungsarbeit auf ihre Auswirkungen auf Frauen;
- Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation der Frauen und zur Beseitigung vorhandener Benachteiligungen.

2. Aufgaben im Hinblick auf die Frauenförderung innerhalb der Verwaltung

- Mitwirkung an den personalpolitischen Entscheidungen und Maßnahmen der Verwaltung;
- Entwicklung eines Frauenförderplans, Kontrolle seiner Umsetzung;

3. Aufgaben im Zusammenhang mit der Funktion als Ansprechpartnerin für die Bevölkerung

- Beratung und Hilfe für ratsuchende Bürger/innen, Durchführung regelmäßiger Sprechstunden;
- Kontakte zu Verbänden, Frauengruppen, Schaffung eines Netzes der Zusammenarbeit in Frauenfragen vor Ort;
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Unternehmen, Betriebs- und Personalräten, Erwachsenenbildungseinrichtungen;
- Erstellung von Informationsmaterial und Pressemitteilungen;
- Mitwirkung und Durchführung von Veranstaltungen von Frauen und für Frauen;
- Erstellen eines Berichts über die Situation der Frauen in der Kommune, regelmäßige Fortschreibung dieses Berichts und Vorlage an den Rat und die Verwaltung.

Den meisten Gleichstellungsstellen wird entweder mit dem Einsetzungsbeschluß oder durch Verfügung der Verwaltungsspitze ein Aufgabenkatalog übertragen, der eine mehr oder weniger große Zahl der vorgenannten Einzelaufgaben enthält. Die Aufgabenkataloge sind i. d. R. abstrakt und völlig offen formuliert und bilden damit eine flexible Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsstellen. Als Beispiele für besonders ausführliche Aufgabenkataloge seien diejenigen aus Leverkusen und Jülich genannt.

Es gibt allerdings auch eine Anzahl von Gleichstellungsstellen, denen überhaupt keine Aufgabenbeschreibung an die Hand gegeben wird. Dies erschwert die Arbeit sehr, weil ohne Klarheit über Handlungsrahmen, Programm und Konzeption der Gleichstellungsstelle unterschiedliche Auffassungen und Mißverständnisse in der Öffentlichkeit, bei den kommunalen Gremien und den Gleichstellungsbeauftragten selbst über ihre Funktion entstehen können.

V. Kompetenzen

Mit der Entscheidung über die verwaltungsmäßige Ansiedelung der Gleichstellungsstelle trifft die Kommune gleichzeitig eine erste wesentliche Entscheidung über deren Kompetenzen, weil die Gleichstellungsbeauftragte damit alle Befugnisse besitzt, die ihr nach der Gemeindeordnung kraft des übertragenen Amtes — z. B. als Amtsleiterin, Beigeordnete oder als dem Verwaltungschef zugeordnete Stabsstelle — zustehen. Je höher die Gleichstellungsstelle in der Verwaltungshierarchie angesiedelt ist, um so größer sind ihre rechtlichen Handlungsmöglichkeiten. Die Ansiedelung außerhalb der Verwaltung beim Rat bedeutet deshalb zwar möglicherweise mehr politisches Gewicht, aber weniger formale Kompetenzen im Verwaltungsbereich.

Über diese mit dem jeweiligen Amt verbundene Grundausstattung hinaus braucht die Gleichstellungsstelle aber noch weitergehende Befugnisse, die es ihr ermöglichen, ihre speziellen frauenbezogenen Aufgaben zu erfüllen. Diese Befugnisse müssen sich zwar „in die Grundstruktur der Kommunalverfassung einfügen" (so die Verwaltungsbestimmungen zu § 6 a Abs. 4 der Gemeindeordnung NRW), müssen aber auch dem spezifischen Charakter der Aufgaben Rechnung tragen.

In den Einsetzungsbeschlüssen und Dienstanweisungen der Kommunen werden den Gleichstellungsstellen die nachstehend aufgezählten besonderen Kom-

petenzen — allerdings in sehr unterschiedlichem Umfang — zugestanden:

1. Eine Mitwirkung an der kommunalen Willensbildung ist bei weitem nicht allen Gleichstellungsstellen erlaubt, weil viele auf die Funktion als Ansprechpartnerin oder auf den Bereich der internen Frauenförderung beschränkt sind. Diese Mitwirkung setzt eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Gleichstellungsstelle bei frauenrelevanten Vorhaben voraus, wie sie in einigen Kommunen vorgeschrieben ist. Allerdings liegt die Beurteilung, ob es sich im konkreten Fall um ein gleichstellungsrelevantes Thema handelt, i. d. R. bei der fachlich zuständigen Dienststelle. In einigen Städten haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, regelmäßig an den Verwaltungs- und Beigeordnetenkonferenzen teilzunehmen, wodurch gewährleistet wird, daß bei der Bildung der allgemeinen Verwaltungsmeinung die Fraueninteressen unmittelbar berücksichtigt werden können.

   Häufig werden alle Verwaltungsvorlagen an den Rat sowie die Tagesordnung der Rats- und Ausschußsitzungen auch der Gleichstellungsstelle zugeleitet. In einigen Kommunen hat sie das Recht, eine abweichende Stellungnahme dazu abzugeben, die der Vorlage beigefügt wird. Vereinzelt kann sie durch Beanstandung darauf hinwirken, daß die Vorlage von den zuständigen Gremien erneut beraten wird. In vielen Kommunen hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an den Sitzungen des Rats oder seiner Ausschüsse teilzunehmen, meist allerdings nur, wenn frauen- oder gleichstellungsrelevante Themen anstehen. Vereinzelt hat sie — unabhängig von der jeweiligen Tagesordnung — Zugang zu allen Sitzungen des Hauptausschusses, des Personalausschusses, des Ausschusses für Sozialhilfe und Gesundheitswesen und des Jugendwohlfahrtsausschusses. Nur selten hat sie im Rat ein Rederecht oder gar ein Antragsrecht.

   Bisweilen besitzt sie ein Initiativrecht zu Fragen, die sie unter Gleichstellungsgesichtspunkten für erörterungs- oder entscheidungsbedürftig hält. In einer Kommune kann sie sogar verlangen, daß, sofern der Rat oder ein Ausschuß zuständig ist, die Angelegenheit auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung des Rats oder des Ausschusses gesetzt wird.

2. Zur Unterstützung der Frauenförderung innerhalb der Kommunalverwaltung wird den Gleichstellungsbeauftragten eine mehr oder weniger starke Beteiligung an den personalpolitischen Maßnahmen und Entscheidungen eingeräumt. So laufen in einigen Kommunen alle Personalvorgänge automatisch über den Tisch der Gleichstellungsbeauftragten; einige werden über Bewerbungen — zumindest für höherbewertete Stellen — informiert, andere können an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Manche haben ein Recht auf Anhörung bei Personalentscheidungen oder können Einsicht in Personalunterlagen nehmen.

   Der Grad der Mitwirkung ist unterschiedlich: Einige haben ein Recht auf Stellungnahme, andere zeichnen Personalausschußvorlagen mit, wieder andere haben kraft Amtes Sitz im Personalausschuß.

3. Zur Unterstützung ihrer Außenfunktionen, insbesondere der Beratung von Bürgerinnen, wird den Gleichstellungsbeauftragten das Recht zugestanden, Beschwerden und Anregungen entgegenzunehmen, sie federführend zu bearbeiten und ggf. an die zuständigen Verwaltungsstellen weiterzuleiten, sowie das Recht, von allen kommunalen Dienststellen Auskünfte einzuholen. Bisweilen haben sie auch ein Akteneinsichtsrecht. In einigen Kommunen wird die Vertraulichkeit der Beratung ausdrücklich gewährleistet und der Gleichstellungsbeauftragten Verschwiegenheit auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit auferlegt.

   Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wird ihnen i. d. R. nur in Abstimmung mit dem Verwaltungschef zugestanden; nur ausnahmsweise dürfen sie eigenständige Interviews ohne vorherige Genehmigung geben. Grundsätzlich gilt, daß sie sich als Teil der Verwaltung bei ihren Äußerungen in der Öffentlichkeit nicht in Widerspruch zur Verwaltung und zur Verwaltungsspitze setzen dürfen, wodurch einer Kritik am Verwaltungshandeln enge Grenzen gesetzt werden.

VI. Die Grundtypen der Gleichstellungsstellen

Alle vorstehend beschriebenen Merkmale werden in Städten, Gemeinden und Kreisen in unterschiedlicher Weise miteinander kombiniert. Bei aller Vielzahl der denkbaren Varianten lassen sich drei Grundtypen erkennen:

— Die große Gleichstellungsstelle mit einer hauptamtlichen, beim Verwaltungschef angesiedelten Gleichstellungsbeauftragten und mehreren Mitarbeiterinnen, die sowohl Ansprechpartnerin für die Bevölkerung ist als auch an der kommunalen Willensbildung mitwirkt, für Frauenförderung innerhalb der Verwaltung zuständig ist und dafür besondere Kompetenzen und eine relative Selbständigkeit besitzt;

— die mittlere Gleichstellungsstelle mit einer hauptamtlichen, beim Verwaltungschef oder auf Amtsebene angesiedelten Frauenbeauftragten mit einer oder zwei Mitarbeiterinnen, die Ansprechpartnerin ist, Frauenförderung in der Verwaltung überwacht und bei Personalangelegenheiten beteiligt wird, die aber ansonsten wenig oder keine Einwirkungsmöglichkeiten auf die kommunalpolitische Willensbildung hat;

— die kleine Gleichstellungsstelle mit einer teilzeitbeschäftigten hauptamtlichen, nebenamtlichen oder ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die entweder nur Sprechstunden für Bürgerinnen abhält oder sich nur verwaltungsintern um die weiblichen Bediensteten der Kommune bemüht.

Eine völlig neue Organisationsform stellt das Frauenamt der Stadt Köln dar, in welches die dortige Gleichstellungsstelle im April 1989 umgewandelt wurde.

Welchen Typ von Gleichstellungsstellen eine Kommune einsetzt — ob sie eine hauptamtliche, neben- oder ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte beruft, wie sie sie besoldungsmäßig einstuft, ob sie die Gleichstellungsstelle mit weiteren Mitarbeiterinnen und mit eigenen Haushaltsmitteln ausstattet —, hängt sowohl von den personellen und finanziellen Möglichkeiten der Kommune als auch von dem politischen Willen ab, der sich u. a. auch darin ausdrückt, wie viele und welche Aufgaben sie der Gleichstellungsstelle zuweist. Die Festlegung der Organisationsform, der Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsstelle ist eine politische Entscheidung, die zum Ausdruck bringt, welchen Stellenwert die jeweilige Kommune der Gleichberechtigung in ihrem Wirkungskreis beimißt.

Man kann feststellen, daß in den verschiedenen Bundesländern unterschiedliche Modelle vorherrschen. In Nordrhein-Westfalen, wo die Entwicklung früher als in anderen Ländern begonnen hat und wo es derzeit die meisten Gleichstellungsstellen gibt, ist die Zahl der „großen" Stellen in den Städten verhältnismäßig hoch, während nur wenige Kreise eine Gleichstellungsstelle besitzen. In Niedersachsen gibt es etwa gleich viel hauptamtliche wie neben- und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte bei einem hohen Anteil kleiner Gemeinden und Kreise und einer raschen Fortentwicklung im letzten Jahr. In Bayern überwiegen die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, allerdings ist die Zahl der Kreise mit einer Gleichstellungsbeauftragten sehr viel höher als die der Städte, so daß die bundesweite Relation zwischen Kreisen und Städten bzw. Gemeinden in Bayern umgekehrt wird.

Da die Entwicklung der Gleichstellungsstellen in den einzelnen Bundesländern zu unterschiedlichen Strukturen geführt hat, haben einzelne Länder damit begonnen, die Gleichstellungsstellen in ihrem Gebiet genauer wissenschaftlich zu untersuchen. So erarbeitet derzeit das Institut Frau und Gesellschaft in Hannover eine Analyse der niedersächsischen Stellen; das Deutsche Jugendinstitut hat eine Untersuchung über die Frauenbeauftragten in Bayern begonnen.

VII. Tätigkeitsbereiche und Schwerpunkte der Gleichstellungsstellen

Über die Aktivitäten und Schwerpunkte der einzelnen Gleichstellungsstellen geben die Tätigkeits- und Erfahrungsberichte dieser Stellen Auskunft. Allerdings sind die im Anhang II. aufgeführten Tätigkeitsberichte, auf die sich die nachstehenden Ausführungen im wesentlichen stützen, nicht für die Gesamtheit der Stellen repräsentativ. Solche Berichte werden i. d. R. nur von den großen und mittleren Stellen angefertigt, da die kleineren gewöhnlich nicht über die notwendige Kapazität zur Erarbeitung eines Erfahrungsberichts verfügen. Außerdem stellen viele dieser Berichte die Erfolge der Gleichstellungsstellen in den Vordergrund und verdrängen die Schwierigkeiten der täglichen Arbeit.

Im folgenden werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsstellen schematisch dargestellt. Die Reihenfolge entspricht dabei den Prioritäten, die in den Tätigkeits- und Erfahrungsberichten erkennbar werden.

1. Im Vordergrund der Tätigkeit der meisten Gleichstellungsstellen steht die Beratungsarbeit und die Hilfestellung für ratsuchende Bürgerinnen (und Bürger) sowie für Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung. Viele Frauen suchen die Gleichstellungsstelle auf, weil sie sich von Behörden, Arbeitgebern oder Leistungsträgern benachteiligt fühlen, weil sie nicht wissen, an welche Behörde oder Einrichtung sie sich mit ihren persönlichen oder sozialen Problemen, die häufig „Problembündel" darstellen, wenden sollen und weil sie sich häufig nicht in der Lage sehen, ihre Rechte allein durchzusetzen. Dabei übernehmen die Gleichstellungsstellen oft die Rolle der Vermittlung zu den zuständigen Behörden oder zu fachlichen Beratungsstellen. Außerdem nehmen sie Einzelfälle zum Anlaß, auf Mißstände, Diskriminierungen und Gleichstellungsdefizite im öffentlichen und gesellschaftlichen Bereich aufmerksam zu machen und Initiativen für Abhilfe zu entwickeln. Aus der Beratungstätigkeit ergeben sich viele wertvolle Hinweise für die sonstigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten: Hier wird sie mit den Problemen konfrontiert, die in den kommunalen Gremien aufgegriffen und gelöst werden müssen. So kann die Einzelfallberatung Anstöße für strukturelle Veränderungen geben.

   Viele Gleichstellungsstellen berichten, daß ihre Sprechstunden regen Zulauf erfahren, sobald sie in der Öffentlichkeit bekannt sind. Allerdings ist in Gemeinden und Kreisen auf dem Lande wegen großer Entfernung oft die Anfahrt schwierig, so daß hier häufiger Beratung über das Telefon erfolgen muß. In vielen Fällen konnten die Gleichstellungsstellen weiterhelfen, wobei die geleistete Lebenshilfe zumeist nicht in der Bilanz darstellbar ist. Viele Probleme konnten allerdings keiner Lösung zugeführt werden, weil die Gleichstellungsstelle dort keinen Einfluß hatte, wie z. B. im Hinblick auf den örtlichen Arbeitsmarkt oder die Personalpolitik von Unternehmen.

   Für die rein „internen" Gleichstellungsbeauftragten ist die Beratung der Mitarbeiterinnen primäres Tätigkeitsfeld. Auch dabei geht es um die Entgegennahme von Beschwerden über Ungleichbehandlungen, aber auch von Anregungen (z. B. zur Kinderbetreuung, Arbeitszeitgestaltung usw.) sowie um persönliche oder personalpolitische Probleme. Abhilfe wird i. d. R. dadurch geschaffen, daß die betroffenen Frauen so informiert werden, daß sie ihre Rechte und Interessen selbst wahrnehmen. Auch dieses Beratungs- und Hilfsangebot wird in großem Umfang angenommen. Allerdings wird auch berichtet, daß Mitarbeiterinnen der Kommunalverwaltung bisweilen befürchten, dienstliche Schwierigkeiten zu bekommen, wenn sie sich an die Gleichstellungsstelle wenden. Frauen, die sich über ihre Vorgesetzten beschweren, wollen oft nicht, daß die Gleichstellungsstelle offiziell in Erscheinung tritt und den Fall publik macht. Insgesamt läßt sich den Berichten entneh-

men, daß die Gleichstellungsstellen den Mitarbeiterinnen oft konstruktive Hilfe leisten können.

2. An zweiter Stelle nennen die Gleichstellungsstellen überwiegend die Zusammenarbeit mit Frauengruppen, Initiativen, Verbänden und Organisationen auf örtlicher Ebene. Diese gesellschaftlichen Gruppierungen sind für die Gleichstellungsstellen wichtige Bündnispartner, Vermittlung zur Öffentlichkeit und Multiplikatoren. Viele Gleichstellungsstellen bemühen sich um den Aufbau eines Informations- und Kontaktnetzes am Ort, um Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, um die Gleichberechtigungsdiskussion in die Bevölkerung zu tragen und Bewußtsein zu bilden und um die Gleichstellungsstelle bekannt zu machen; wo eine frauenpolitische Infrastruktur noch wenig entwikkelt ist — wie in manchen ländlichen Gebieten oder in kleinen Gemeinden — erfordert diese Aufbauarbeit einen besonders großen Aufwand.

   Häufig werden Veranstaltungen und Aktionen gemeinsam von Gleichstellungsbeauftragten und Frauengruppen oder -verbänden veranstaltet. Vor allem Gleichstellungsbeauftragte, die selbst aus dem Verbandsbereich oder aus einer der verschiedenen Gruppierungen der Frauenbewegung kommen, greifen die frauenpolitische Arbeit, die von den Frauenverbänden und -gruppen schon vor Einrichtung der Stelle geleistet wurde, auf, verstärken sie und tragen sie in die politischen Strukturen der Kommunen hinein. Dadurch können sie zu wichtigen Verbindungsstellen zwischen dem gesellschaftlichen Bereich, insbesondere der Frauen-Öffentlichkeit, und dem politisch-administrativen Bereich werden.

   Bisweilen beobachtet die Verwaltungsspitze diese Außenkontakte der Gleichstellungsbeauftragten mit Argwohn, ja es gibt Fälle, wo Kontakte mit bestimmten Gruppen oder Einrichtungen unterbunden wurden. Da die Außenwirkung eine wesentliche Funktion der Gleichstellungsstelle darstellt, sollte ihr hier Bewegungsfreiheit eingeräumt und in der Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen ausdrücklich zugesichert werden.

   Es gibt Kommunen, in denen die Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle und Frauenverbänden anfangs nicht immer spannungsfrei verlaufen ist. Ursache hierfür waren zumeist Mißverständnisse und Fehleinschätzungen auf beiden Seiten: Die Gleichstellungsbeauftragten nahmen bisweilen nicht genügend zur Kenntnis, daß Frauenverbände am Ort schon seit Jahrzehnten Arbeit für Frauen geleistet und für die Gleichberechtigung gekämpft haben. Andererseits empfinden Frauenverbände zuweilen die Gleichstellungsstellen als Konkurrenz, die dank ihrer personellen, finanziellen und kompetenziellen Möglichkeiten den Verbänden den Wind aus den Segeln nehmen. Hier müssen beide Seiten aufeinander zugehen und zu einer Kooperation finden: Gleichstellungsstellen, Frauenverbände und -gruppen haben das gleiche Ziel — Verwirklichung der Gleichberechtigung —, sind aber in verschiedenen Bereichen angesiedelt — einerseits im politisch-administrativen, andererseits im gesellschaftlichen Raum. Sie setzen deshalb unterschiedliche Mittel ein, haben unterschiedliche Vorgehensweisen und Wirkungsmöglichkeiten. Sie müssen sich gegenseitig ergänzen und partnerschaftlich zusammenarbeiten. Dies ist die Voraussetzung für die Schaffung von Netzwerken, wie sie die Enquête-Kommission gefordert hat. In vielen Kommunen wird eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsstelle und Frauenverbänden und -gruppen praktiziert.

3. Den gleichen Rang wie die Zusammenarbeit mit den gesellschaftlichen Kräften am Ort nimmt für die meisten Gleichstellungsstellen die Zusammenarbeit mit den verschiedenen staatlichen und kommunalen Dienststellen ein. Diese Zusammenarbeit steht entweder im Zusammenhang mit der Beratungsfunktion oder mit der Aufgabe der internen Frauenförderung oder auch mit der Funktion der Mitwirkung an der kommunalen Willensbildung.

   Diese Zusammenarbeit ist ihrer Natur nach schwierig, weil sie sowohl das Element der Kritik als auch das der Kooperation umfaßt und beides oft nicht leicht zu verbinden ist. Sie erfordert von den Gleichstellungsbeauftragten ein hohes Maß an Kenntnis der administrativen Gesetzmäßigkeiten und Verwaltungsabläufe. Da viele Personen, die von außerhalb der Verwaltung eingestellt wurden, diese Kenntnisse üblicherweise nicht mitbringen, haben die kommunalen Spitzenverbände in Zusammenarbeit mit den Studieninstituten für kommunale Verwaltung Fortbildungskurse für Gleichstellungsbeauftragte entwickelt, die ihnen das notwendige Rüstzeug für die Zusammenarbeit mit staatlichen und kommunalen Behörden vermitteln. Auch andere Einrichtungen — wie Stiftungen, Bildungsstätten, Verbände sowie die Länder-Leitstellen — befassen sich zunehmend mit dem Thema Fortbildung von Gleichstellungsbeauftragten. In einigen Ländern haben sich Kooperationstagungen der Gleichstellungsbeauftragten mit Bildungsträgern und anderen Institutionen bereits bewährt.

   Besonders wichtig ist die Zusammenarbeit mit den für Personalfragen zuständigen Dienststellen und mit den Personalräten. Viele Gleichstellungsstellen berichten, daß sie mit zahlreichen Dienststellen gute Arbeitsbeziehungen aufgebaut haben. In einigen Kommunen ist die Kooperationsbereitschaft der Verwaltung jedoch noch gering.

4. Als weiteres Tätigkeitsfeld wird die Information der Öffentlichkeit und die Pressearbeit genannt. Einige Gleichstellungsstellen haben eine größere Zahl von Broschüren oder Faltblättern zu frauenrelevanten Themen erstellt, Fachtagungen, Ausstellungen und andere Veranstaltungen durchgeführt. Sie unterrichten damit Frauen über ihre Rechte und Möglichkeiten und bringen bestimmte Themen, die bislang tabuisiert waren, in die öffentliche Diskussion (z. B. Gewalt gegen Frauen). In einzelnen Städten haben die Gleichstellungsstellen öffentliche Anhörungen zu bestimmten Themen (z. B. Stadtplanung, Gewalt gegen Frauen) initiiert. Einige Gleichstellungsstellen geben regelmäßige Informationsblätter heraus, die auf frauenrelevante Ereignisse am Ort aufmerksam machen. In mehre-

ren Kommunen hat die Gleichstellungsstelle ein Handbuch über alle Frauengruppen, -verbände und -aktivitäten am Ort erstellt, das eine wertvolle Orientierungshilfe für Frauen bedeuten kann. Für Information und Öffentlichkeit haben einige Gleichstellungsstellen einen eigenen Haushaltsansatz.

5. Einen sehr unterschiedlichen Platz nimmt die Mitwirkung an Verwaltungsentscheidungen und am kommunalen Willensbildungsprozeß ein, die sich bei vielen Stellen auf den Personalbereich beschränkt, bei anderen Stellen darüber hinaus alle Bereiche der Kommunalpolitik erfaßt.

   a) Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle an der kommunalen Personalpolitik hat sich als notwendig erwiesen, weil sich gezeigt hat, daß die Kommunalverwaltungen keineswegs frei sind von — manchmal unbewußten — Benachteiligungen von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen, Fortbildung und anderen Personalmaßnahmen. Allerdings sind hier in den letzten Jahren gewisse Fortschritte zu verzeichnen, weil sowohl die Personalabteilungen als auch die Personalräte heute mehr auf diesen Aspekt achten. Die meisten Kommunen haben erkannt, daß hier weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, zumal in den Kommunalverwaltungen durchschnittlich zwischen 40 und 50% der Bediensteten Frauen sind und der öffentliche Sektor im Hinblick auf die Frauenförderung Vorbild und Ansporn für den privaten Sektor sein muß.

   Zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte werden bei Stellenausschreibungen beteiligt, nehmen an Vorstellungsgesprächen teil, können Bewerbungsunterlagen einsehen und üben damit tatsächlich Einfluß auf die Einstellungspraxis aus. Ähnliches gilt für Beförderungen, Höhergruppierungen, Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen, Verleihung von Ämtern u. ä.. In diesem Bereich ist eine enge Zusammenarbeit sowohl mit den Personalstellen der Verwaltung als auch den Personalräten erforderlich, deren Rechte und Befugnisse durch die Gleichstellungsstellen nicht eingeschränkt werden dürfen.

   Mehrere Kommunen haben inzwischen Frauenförderpläne verabschiedet, deren Ziel es ist, darauf hinzuwirken, daß im gesamten Bereich der Personalpolitik der Gesichtspunkt der Gleichberechtigung stärker beachtet wird. In einigen Städten gibt es Arbeits- oder Projektgruppen, die die Einhaltung und Umsetzung des Frauenförderplans überwachen.

   Problematisch kann sein, daß in großen Städten und Kreisen mit einem beachtlichen Personalbestand die personalpolitischen Vorgänge einen solchen Umfang erreichen, daß die Gleichstellungsstellen mit ihren beschränkten Kapazitäten nicht in der Lage sind, sich überall zu beteiligen. Hier müssen Schwerpunkte gesetzt und eine Auswahl getroffen werden.

   Viele Gleichstellungsstellen berichten, daß sie im Personalbereich erste Erfolge verzeichnen können, wenn auch die tatsächliche Gleichstellung von Frauen in den Kommunalverwaltungen — ebenso wie in der öffentlichen Verwaltung insgesamt — noch ein Fernziel ist, das zu erreichen einen langen Atem erfordert.

   b) Auf die Gesamtheit aller bestehenden Gleichstellungsstellen gesehen ist die Zahl der Stellen, die an allen kommunalpolitischen Angelegenheiten beteiligt werden, nicht hoch. Wo sie aber solche Mitwirkungsmöglichkeiten haben, stellt dies für sie einen zentralen Tätigkeitsbereich dar. Die Kommunen, die ihre Gleichstellungsstelle in dieser Weise in den politischen Prozeß einbeziehen, räumen damit der Frauenpolitik den Querschnittscharakter ein, der auf Bundes- und Länderebene inzwischen allgemein anerkannt ist und dort schon — wie oben beschrieben — seinen institutionellen und organisatorischen Niederschlag gefunden hat.

   Teilweise werden die Gleichstellungsstellen in alle Verwaltungs- und Ratsangelegenheiten einbezogen, teilweise nur dann, wenn es sich um „frauenrelevante" Angelegenheiten handelt. Dabei hat sich in den letzten Jahren die Vorstellung darüber, was „frauenrelevant" ist, stark gewandelt. Dachte man früher dabei vor allem an den Sozialbereich, die Jugendpolitik, den Schul- und Kindergartenbereich, so ist heute anerkannt, daß auch die Stadtplanung und die Verkehrspolitik, die lokale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und viele andere Bereiche Frauen in besonderer Weise betreffen und somit „gleichstellungsrelevant" sind. Mehrere Gleichstellungsstellen können auch in diesen Politikbereichen Stellungnahmen zu den Verwaltungs- und Ratsvorlagen abgeben und somit die Anliegen der Frauen in die Meinungsbildung einbringen. In einigen Berichten wird allerdings Klage darüber geführt, daß die Gleichstellungsstellen häufig zu spät beteiligt werden, wenn die Entscheidungen in der Sache schon feststehen. Andere melden, daß immerhin ein Drittel der von der Gleichstellungsstelle abgegebenen Stellungnahmen zu anstehenden kommunalpolitischen und Verwaltungsentscheidungen Berücksichtigung gefunden haben, während ein Viertel der Fragen schon im Vorfeld der Entscheidung geklärt werden konnte.

   Einmütigkeit besteht in den Berichten darüber, daß die Gleichstellungsstellen, die in die kommunalpolitische Willensbildung einbezogen werden, zu wenig Personal für diese Aufgabe besitzen. Eine durchgängige frauenpolitische Mitwirkung ist nicht nur vom Umfang her, sondern auch im Hinblick auf das erforderliche spezialisierte Fachwissen selbst von den großen Gleichstellungsstellen nicht annähernd zu meistern. Hier stimmen offenbar Auftrag und Verwaltungskraft nicht überein. Hinzu kommt, daß die Gleichstellungsstellen durch ihre Tätigkeit — vor allem wenn sie erfolgreich ist — immer

neue Nachfrage und damit wachsenden Arbeitsaufwand initiieren.

VIII. Zusammenarbeit der Gleichstellungsstellen untereinander

In mehreren Bundesländern haben sich die kommunalen Gleichstellungsstellen zu Landesarbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen (Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz), um Erfahrungen und Informationen auszutauschen, gemeinsame Anliegen zu formulieren und die Interessen der kommunalen Ebene gegenüber dem Land und dem Bund zu vertreten.

Auf Bundesebene gibt es seit etwa vier Jahren eine „Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros", die ein neunköpfiges Sprecherinnengremium gewählt hat, ansonsten aber noch über keine feste organisatorische Struktur verfügt: Sie hat keine Satzung und keine Geschäftsstelle und kann deshalb bisher nur in unzureichender Weise ihre Mitglieder koordinieren und als Ansprechpartnerin fungieren. Bei ihrer Mitgliederversammlung im März 1988 in Berlin hat sie eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Vorschläge für eine organisatorische Struktur auf Bundesebene erarbeiten soll. Ein anderer Arbeitskreis der Bundesarbeitsgemeinschaft hat im Februar 1989 ein Papier über die „Notwendigen Rahmenbedingungen für die Arbeit von Frauenbeauftragten" erarbeitet, in dem vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen von Frauenbeauftragten die Mindestanforderungen an Ausstattung und Kompetenzen von Gleichstellungsstellen beschrieben werden.

F. Zusammenfassung, Bewertung und Empfehlungen

I. Die vorstehende Darstellung zeigt, daß eine Vielzahl von Einrichtungen auf allen politisch-administrativen Ebenen entstanden ist, deren Ziel es ist, die Gleichberechtigung zu verwirklichen. Diese Einrichtungen haben unterschiedliche Organisationsformen und Wirkungsmöglichkeiten und tragen unterschiedliche Bezeichnungen.

1. Auf der Bundesebene kann das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit mit seiner im Jahre 1986 geschaffenen Abteilung Frauenpolitik als die „Gleichstellungsstelle" der Bundesregierung angesehen werden. Dem Bundesministerium für Jugend, Frauen, Familie und Gesundheit wurden 1987 in der Geschäftsordnung der Bundesregierung und in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien besondere Mitwirkungsrechte eingeräumt (insbesondere ein Initiativrecht, das Rederecht neben dem zuständigen Fachminister, das Vertagungsrecht bei mangelnder Beteiligung des BMJFFG), die ihm die Möglichkeit geben, in allen Politikbereichen die Belange der Frauen zur Geltung zu bringen.

   In allen Bundesministerien beschäftigen sich Referate mit spezifischen Frauenfragen innerhalb des jeweiligen Aufgabenbereichs. Einige Bundesministerien haben organisatorische Einheiten eingerichtet (Frauenbeauftragte o. ä.), die sich um die berufliche Förderung der Mitarbeiterinnen kümmern.

2. Auf Länderebene gibt es inzwischen zwei Frauenministerien (Berlin und Schleswig-Holstein). Alle anderen Länder besitzen zentrale Leitstellen für die Gleichstellung, die entweder als eigenständige Landesbehörde organisiert (Bremen, Hessen), oder als Stabsstelle unmittelbar der Regierungsspitze zugeordnet (Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland) oder als Stabsstelle in ein Fachministerium eingegliedert sind (Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz). Alle diese Stellen haben die Aufgabe, querschnittsmäßig über alle Politikbereiche hinweg frauenpolitische Anliegen durchzusetzen.

   Die Zahl der Landesbehörden, die Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen eingesetzt haben, nimmt ständig zu.

3. Die größte Vielfalt findet sich auf der kommunalen Ebene. Ca. 460 Städte, Gemeinden und Kreise besitzen derzeit Gleichstellungsstellen, und ihre Zahl wächst fast täglich. Sie sind ganz überwiegend in die Verwaltung eingegliedert und der Verwaltungsspitze zugeordnet, werden vereinzelt aber auch von Personen außerhalb der Verwaltung (z. B. Ratsfrauen) wahrgenommen. Die Mehrzahl der Frauenbeauftragten ist hauptamtlich, viele aber auch nebenamtlich oder ehrenamtlich tätig. Aufgaben und Befugnisse sowie personelle und finanzielle Ausstattung weichen stark voneinander ab.

II. Die Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden — soweit sie nicht in den herkömmlichen Verwaltungsformen eines Ministeriums, einer Abteilung, eines Amtes oder eines Referates organisiert sind — stellen Verwaltungseinrichtungen besonderer Art dar, für die es keine Vorbilder gibt. In einigen Aspekten ähneln sie anderen Beauftragten, die dem „Ombudsman" nachgebildet sind, wie etwa dem Wehrbeauftragten, den Ausländerbeauftragten, Datenschutzbeauftragten, Umweltbeauftragten u. ä. Während diese Beauftragten jedoch vornehmlich oder ausschließlich Kontrollfunktionen ausüben, haben die Gleichstellungsbeauftragten darüber hinaus auch Mitwirkungsfunktionen, da sie i. d. R. voll in die Verwaltung integriert sind. Dieses Spannungsverhältnis zwischen Kontrolle und Einbindung kann nur fruchtbar gemacht werden, wenn den Gleichstellungsstellen einerseits eine gewisse Unabhängigkeit (Kontrolle), andererseits bestimmte Kompetenzen (Mitwirkung) eingeräumt werden und ihre Tätigkeit insgesamt von allen Beteiligten als ein konstruktiver Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung verstanden wird.

Konstruktiv ist dieser Beitrag auch und gerade dann, wenn — vordergründig betrachtet — ein

Interessenkonflikt zwischen Gleichstellungsstelle und Verwaltung sichtbar wird. Dies wird am Beispiel der Mitwirkung in Personalangelegenheiten deutlich: Die Gleichstellungsstellen oder Frauenbeauftragten vertreten dabei primär die Interessen von Frauen. Dem gegenüber sind die für die Personalentscheidungen zuständigen Verwaltungseinheiten dazu berufen, *alle* bei der Personalentwicklung maßgeblichen Gesichtspunkte zu berücksichtigen; dazu gehören selbstverständlich die Förderung von Frauen, daneben aber auch andere Gesichtspunkte, die gegeneinander abgewogen werden müssen.

Das Entscheidungsverfahren wird dadurch möglicherweise schwieriger, die Entscheidung gewinnt aber an sachlicher Richtigkeit, wenn bei der Abwägung Frauenbelange angemessen berücksichtigt werden.

Das gleiche gilt für das Verhältnis zwischen den Gleichstellungsstellen und den Personalvertretungen, die kraft Gesetzes darüber zu wachen haben, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze und Verwaltungsanordnungen (z. B. Frauenförderpläne) durchgeführt werden. Es gibt zwischen Gleichstellungsstellen und Personalvertretungen keine „Interessenkollision", vielmehr hat die Gleichstellungsstelle bestimmte Interessen in den Entscheidungsprozeß einzubringen, die sonst möglicherweise nicht gebührend beachtet würden. Die Berichte der kommunalen Gleichstellungsstellen zeigen, daß Personalverwaltungen und Personalvertretungen immer seltener Frauen direkt benachteiligen, dagegen werden oft die tatsächlichen Lebenszusammenhänge von Frauen nicht beachtet, die Frauen etwa daran hindern, an Fortbildungen teilzunehmen, sich um Beförderungen zu bemühen oder von ihnen zustehenden Rechten Gebrauch zu machen. Außerdem sind Verwaltungen noch häufig in der Vorstellung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verhaftet, die auch Männern die Möglichkeit verschließt, Beruf und Familie angemessen miteinander zu vereinbaren. Dies sichtbar zu machen und auf die Verbesserung der diesbezüglichen Rahmenbedingungen hinzuwirken, ist u. a. Aufgabe der Gleichstellungsstellen.

Gleichstellungsstellen sind kein Selbstzweck, sondern Instrumente zur effektiveren und schnelleren Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Ihre Einrichtung allein garantiert noch nicht automatisch, daß sich spürbare Fortschritte auf diesem Weg einstellen. Sie nehmen den Verwaltungen auch nicht die Verantwortung ab, selbst auf die Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots zu achten. Gleichstellungsstellen sind notwendig, solange es noch Benachteiligungen gibt, solange Frauen schlechtere Rahmenbedingungen vorfinden als Männer und solange auch in den Verwaltungen die spezifischen Lebenszusammenhänge von Frauen und ihre besonderen Bedürfnisse noch zu wenig zur Kenntnis genommen werden. Gleichstellungsstellen haben ihren Auftrag erfüllt, wenn die vollständige Gleichberechtigung im täglichen Leben erreicht sein wird.

So vielfältig die Erscheinungsformen, so unterschiedlich sind auch die Erfahrungen der Gleichstellungsstellen auf den verschiedenen Ebenen. Ihre Erfolge sind z. T. schwer meßbar, soweit sie sich auch auf der Ebene der Bewußtseinsbildung vollziehen. Die Tätigkeit, Erfahrungen und Erfolge der Gleichstellungsstellen werden von den verschiedenen Beteiligten teilweise unterschiedlich beurteilt, weil die Auffassungen über den tatsächlichen Stand der Verwirklichung der Gleichberechtigung und die Vorstellung über die Ziele der Frauenpolitik — und damit auch über Sinn und Zweck von Gleichstellungsstellen — auseinandergehen. Zudem ist in vielen Bereichen die Entwicklung noch in vollem Gange, so daß aus der Sicht der Bundesregierung keine verallgemeinernde Bewertung möglich ist.

Die Vielfalt der Formen ist positiv zu bewerten, weil sie den unterschiedlichen Verhältnissen in Bund, Ländern und Gemeinden am ehesten gerecht wird. Es liegt auf der Hand, daß z. B. in großflächigen Landkreisen andere institutionelle Lösungen angebracht sind als in Großstädten; denn Frauenfragen sind mit der jeweiligen lokalen und regionalen Struktur eng verwoben. Eine Standardisierung der Gleichstellungsstellen würde die Gefahr einer Reduzierung auf den kleinsten gemeinsamen Nenner bergen; sie würde besonders innovative Vorgehensweisen erschweren oder unmöglich machen, ohne dabei die Effizienz von schlecht funktionierenden Gleichstellungsstellen zu steigern.

III. Aus vorstehender Bestandsaufnahme und Analyse ergeben sich Empfehlungen für die weitere Entwicklung der Gleichstellungsstellen.

1. Was die Einrichtungen auf Bundesebene anlangt, so müssen sich die in der letzten Zeit geschaffenen Institutionen nunmehr in der politischen Praxis bewähren. Die praktische Zusammenarbeit in frauenpolitischen Fragen zwischen dem Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit und den übrigen Bundesministerien muß weiter verbessert werden. Die Bundesministerien und nachgeordneten Bundesbehörden sollten prüfen, ob in ihrem Bereich Instrumente bzw. Institutionen — wie z. B. Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsstellen — geschaffen werden sollen, die speziell auf die Umsetzung der Richtlinie zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung achten.

2. Im Hinblick auf die Einrichtungen der Länder kann die Bundesregierung keine Empfehlungen zur Änderung der bestehenden oder zur Schaffung neuer Institutionen aussprechen. Die Landesregierungen verfügen allesamt über Institutionen, die den Vorstellungen der Enquête-Kommission Frau und Gesellschaft des Deutschen Bundestages entsprechen und sie in vielen Punkten sogar übertreffen. Die Landesregierungen arbeiten im Bereich der Frauen-

politik eng miteinander zusammen und werden in Kenntnis der unterschiedlichen Lösungen in den anderen Ländern jeweils prüfen, ob sie ihre eigenen Institutionen weiter entwickeln müssen.

3. Ähnliches gilt für den kommunalen Bereich. Es ist allein Aufgabe der Kommunen, darüber zu entscheiden, ob sie eine Gleichstellungsstelle einsetzen, welche Form sie ihr geben, welche Aufgaben und Kompetenzen sie ihr zuweisen. Pauschale Empfehlungen wären angesichts der Vielfalt des kommunalen Bereichs wenig hilfreich.

   Die Bundesregierung läßt sich allerdings vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen mit Gleichstellungseinrichtungen von Grundsätzen leiten, die in allgemeiner Form auch auf den kommunalen Bereich übertragbar sind.

   a) Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß zur effektiven Verwirklichung der Gleichberechtigung besondere Einrichtungen auf allen Verwaltungsebenen wesentlich dazu beitragen können, die Umsetzung der Gleichberechtigung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu fördern.

   b) Die Aufgabenstellung dieser Einrichtungen sollte möglichst umfassend sein. Ihr Ziel sollte es sein, die Situation von Frauen am Ort zu verbessern, Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Dazu müssen die Einrichtungen sowohl in die Bevölkerung hineinwirken als auch die Kommunalpolitik inhaltlich mitgestalten und die beruflichen Bedingungen der Frauen in der Verwaltung selbst verbessern. Die Aufgaben sollten klar definiert und förmlich festgehalten werden.

   c) Aufgabenstellung und Organisationsform sollten miteinander in Einklang stehen. Es hat wenig Sinn, einen umfassenden frauenpolitischen Auftrag zu erteilen und dafür nur eine Teilzeitkraft einzusetzen. Die personelle Ausstattung muß dem Umfang und der Bedeutung der Aufgaben entsprechen.

   d) Die Kompetenzen sollten sich ebenfalls an der Aufgabenstellung ausrichten. Eine wirksame Aufgabenerfüllung ist nur mit entsprechenden Befugnissen möglich. Die Gemeindeordnungen lassen den Kommunen einen weiten Gestaltungsspielraum zur Einräumung spezieller Kompetenzen. Dazu sollten insbesondere eine große Selbständigkeit nach außen gehören, um der Vermittlungsfunktion zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit gerecht werden zu können, sowie weitgehende Beteiligungs- und Initiativrechte innerhalb der Verwaltung sowohl in Personalfragen als auch im allgemeinen politischen Willensbildungsprozeß. Die Kompetenzen sollten klar definiert und förmlich festgehalten werden.

   e) Den Gleichstellungsstellen sollten ausreichende Möglichkeiten für die Erfüllung ihrer spezifischen Aufgaben — insbesondere für die Öffentlichkeitsarbeit und für die Arbeit mit Frauen am Ort — eingeräumt werden.

   f) Der Fortbildung der Mitarbeiterinnen von Gleichstellungsstellen sollte besonderes Augenmerk gewidmet werden.

Anhang I

Statistisches Material über kommunale Gleichstellungsstellen

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung (KGSt) hat 1987 eine Erhebung unter ihren Mitgliedern durchgeführt und fortgeschrieben, mit der u. a. die Anzahl der kommunalen Gleichstellungsstellen, ihre Stellenausstattung sowie der Status der Frauenbeauftragten ermittelt werden sollte. Auf die Umfrage haben 529 Städte und Gemeinden (von 747 Mitgliedern) und 100 Landkreise (von 118 Mitgliedern) geantwortet.

Die nachstehenden Übersichten stellen die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung dar (Stand April 1989):

Tabelle 1

Erfaßte Städte/Gemeinden und Kreise nach Größenklassen und Bundesländern.

Tabelle 2

Zahl der eingerichteten oder beschlossenen Gleichstellungsstellen in Städten/Gemeinden und Kreisen, aufgegliedert nach Bundesländern und Größenklassen.

Tabelle 3

Status der Gleichstellungsbeauftragten in Städten/Gemeinden und Kreisen (gesamtes Bundesgebiet).

Tabelle 4

Anzahl der Gleichstellungsstellen, Status der Gleichstellungsbeauftragten und Ausstattung mit zusätzlichen Stellen, aufgegliedert nach Größenklassen:

4.1 Städte/Gemeinden und Kreise im gesamten Bundesgebiet

4.2 Städte/Gemeinden und Kreise nach Bundesländern.

Tabelle 1

Frauengleichstellungsstellen (FGS) in der Bundesrepublik Deutschland
KGSt-Erhebung von 1987 (fortgeschrieben)

Auswertung vom 17. April 1989

An der Erhebung haben sich beteiligt:

	GK*		Gemeinden/Städte				
	1	2	3	4	5	6	Alles
Baden-Württemberg	1	2	5	10	7	39	64
Bayern	2	1	2	5	8	21	39
Hessen	1	1	3	7	3	20	35
Niedersachsen	1	1	5	8	16	62	93
Nordrhein-Westfalen	6	9	14	35	49	114	227
Rheinland-Pfalz	—	—	4	5	8	17	34
Saarland	—	—	—	1	5	5	11
Schleswig-Holstein	—	2	—	3	5	16	26
Alles	11	16	33	74	101	294	529

	GK*	Kreise		
	1	2	3	Alles
Baden-Württemberg	1	3	3	7
Bayern	—	1	6	7
Hessen	3	4	2	9
Niedersachsen	4	6	14	24
Nordrhein-Westfalen	17	9	2	28
Rheinland-Pfalz	—	1	14	15
Schleswig-Holstein	1	6	3	10
Alles	26	30	44	100

* Größenklassen

Gemeinden
Größenklasse 1 über 400 000 Einw.
Größenklasse 2 über 200 000 bis 400 000 Einw.
Größenklasse 3 über 100 000 bis 200 000 Einw.
Größenklasse 4 über 50 000 bis 100 000 Einw.
Größenklasse 5 über 25 000 bis 50 000 Einw.
Größenklasse 6 über 10 000 bis 25 000 Einw.

Landkreise
Größenklasse 1 über 250 000 Einw.
Größenklasse 2 über 150 000 bis 250 000 Einw.
Größenklasse 3 bis 150 000 Einw.

Tabelle 2

Gemeinden/Städte, die FGS beschlossen oder eingerichtet haben (von 529 untersuchten)

Bundesland	Anzahl je Größenklasse (GK)						
	1	2	3	4	5	6	Summe
Baden-Württemberg	1	2	5	3	3	1	15
Bayern	2	1	2	3	3	—	11
Hessen	1	1	3	3	2	4	14
Niedersachsen	1	1	4	2	11	4	23
Nordrhein-Westfalen	6	9	14	27	34	17	107
Rheinland-Pfalz	—	—	4	4	3	—	11
Saarland	—	—	—	—	2	1	3
Schleswig-Holstein	—	1	—	3	1	1	6
Summe	11	15	32	45	59	28	190

Kreise, die FGS beschlossen oder eingerichtet haben (von 100 untersuchten)

Bundesland	Anzahl je Größenklasse (GK)			
	1	2	3	Summe
Baden-Württemberg	—	1	1	2
Bayern	—	1	5	6
Hessen	3	3	2	8
Niedersachsen	3	4	8	15
Nordrhein-Westfalen	8	3	—	11
Rheinland-Pfalz	—	1	12	13
Schleswig-Holstein	1	4	3	8
Summe	15	17	31	63

Tabelle 3

insgesamt untersucht: 629 Kommunalverwaltungen (ohne Stadtstaaten)

Status der Gleichstellungsbeauftragten

Status	in Städten und Gemeinden		in Kreisen	
	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
hauptamtlich	109	*57*	36	*57*
teilzeitbeschäftigt	35	*18*	12	*19*
nebenamtlich	7	*4*	5	*8*
ehrenamtlich	15	*8*	6	*10*
ABM	1	*1*	—	—
ohne Angabe	23	*12*	4	*6*
insgesamt	190	*100*	63	*100*

Tabelle 4.1

insgesamt untersucht: 629 Kommunalverwaltungen (ohne Stadtstaaten)

Kommunalverwaltungen, die Frauengleichstellungsstellen (FGS) beschlossen oder eingerichtet haben

Bundesland: **alle** Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	11	11	*100*	11	—	—	—	11
2	16	15	*94*	14	—	1	—	13
3	33	32	*97*	24	5	2	1	19
4	74	45	*61*	27	10	2	6	18
5	101	59	*58*	22	18	8	11	2
6	294	28	*10*	11	9	2	6	2
Σ	529	190	*36*	109	42	15	24	65

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	26	15	*58*	10	3	1	1	7
2	30	17	*57*	11	3	2	1	6
3	44	31	*70*	15	11	3	2	4
Σ	100	63	*63*	36	17	6	4	17

Tabelle 4.2.1

Bundesland: **Baden-Württemberg** Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	1	1	*100*	1	—	—	—	1
2	2	2	*100*	2	—	—	—	2
3	5	5	*100*	3	2	—	—	2
4	10	3	*33*	1	1	—	1	2
5	7	3	*43*	1	2	—	—	1
6	39	1	*3*	1	—	—	—	—
Σ	64	15	*23*	9	5	—	1	8

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	1	—	—	—	—	—	—	—
2	3	1	*33*	—	1	—	—	—
3	3	1	*33*	—	1	—	—	1
Σ	7	2	*29*	—	2	—	—	1

Tabelle 4.2.2

Bundesland: **Bayern** Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	2	2	*100*	2	—	—	—	2
2	1	1	*100*	1	—	—	—	1
3	2	2	*100*	—	1	1	—	—
4	5	3	*60*	—	2	—	1	—
5	8	3	*38*	—	1	1	1	—
6	21	—	*0*	—	—	—	—	—
Σ	39	11	*28*	3	4	2	2	3

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1	1	*100*	1	—	—	—	—
3	6	5	*83*	2	3	—	—	1
Σ	7	6	*86*	3	3	—	—	1

Tabelle 4.2.3

Bundesland: **Hessen**

Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	1	1	*100*	1	—	—	—	1
2	1	1	*100*	1	—	—	—	1
3	3	3	*100*	2	1	—	—	3
4	7	3	*43*	3	—	—	—	3
5	3	2	*67*	1	1	—	—	—
6	20	4	*20*	2	2	—	—	1
Σ	35	14	*40*	10	4	—	—	9

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	3	3	*100*	3	—	—	—	3
2	4	3	*75*	3	—	—	—	3
3	2	2	*100*	2	—	—	—	1
Σ	9	8	*89*	8	—	—	—	7

Tabelle 4.2.4

Bundesland: **Niedersachsen**

Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	1	1	*100*	1	—	—	—	1
2	1	1	*100*	1	—	—	—	—
3	5	4	*80*	4	—	—	—	3
4	8	2	*25*	1	—	—	1	—
5	16	11	*69*	4	1	2	4	—
6	62	4	*6*	1	1	—	2	—
Σ	93	23	*25*	12	2	2	7	4

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	4	3	*75*	1	1	1	—	1
2	6	4	*67*	3	1	—	—	—
3	14	8	*57*	5	1	1	1	—
Σ	24	15	*63*	9	3	2	1	1

Tabelle 4.2.5

Bundesland: **Nordrhein-Westfalen**

Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	6	6	*100*	6	—	—	—	6
2	9	9	*100*	8	—	1	—	8
3	14	14	*100*	11	1	1	1	8
4	35	27	*77*	18	6	1	2	9
5	49	34	*69*	12	12	4	6	—
6	114	17	*15*	7	5	2	3	1
Σ	227	107	*47*	62	24	9	12	32

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	17	8	*47*	5	2	—	1	2
2	9	3	*33*	2	1	—	—	—
3	2	—	—	—	—	—	—	—
Σ	28	11	*39*	7	3	—	1	2

Tabelle 4.2.6

Bundesland: **Rheinland-Pfalz**

Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	4	4	*100*	4	—	—	—	3
4	5	4	*80*	1	1	1	1	1
5	8	3	*38*	2	1	—	—	—
6	17	—	—					—
Σ	34	11	*32*	7	2	1	1	4

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	1	1	*100*	1	—	—	—	—
3	14	12	*86*	6	3	2	1	—
Σ	15	13	*87*	7	3	2	1	—

Tabelle 4.2.7

Bundesland: **Saarland** Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—	—
4	1	—	—	—	—	—	—	—
5	5	2	*40*	1	—	1	—	—
6	5	1	*20*	—	1	—	—	—
Σ	11	3	*27*	1	1	1	—	—

Tabelle 4.2.8

Bundesland: **Schleswig-Holstein** Gemeindeform: **Gemeinde/Stadt**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	—	—	—	—	—	—	—	—
2	2	1	*50*	1	—	—	—	1
3	—	—	—	—	—	—	—	—
4	3	3	*100*	3	—	—	—	3
5	5	1	*20*	1	—	—	—	1
6	16	1	*6*	—	—	—	1	—
Σ	26	6	*23*	5	—	—	1	5

Gemeindeform: **Kreis**

GK	Anzahl nach GK	davon beschlossene/ eingerichtete FGS		davon beschäftigt				davon mit zusätzlichen Stellen ausgestattet
		Anzahl	in v. H.	haupt-amtlich	nebenamt-lich/teilzeit	ehren-amtlich	sonst	
1	1	1	*100*	1	—	—	—	1
2	6	4	*67*	1	—	2	1	3
3	3	3	*100*	—	3	—	—	1
Σ	10	8	*80*	2	3	2	1	5

Anhang II

Stand: Juni 1989

Berichte kommunaler Gleichstellungsstellen
(soweit dem BMJFFG bekannt)

Stadt/Gemeinde/Kreis	Kurzbezeichnung des Berichts	Berichtszeitraum
Stadt Aschaffenburg	Bericht der Frauenbeauftragten	Mai 1986 bis November 1987
Stadt Bad Kreuznach	2. Tätigkeitsbericht Zwischenbericht ABM Schlußbericht ABM	Juli 1986 bis Dezember 1986 Februar 1987 bis Juni 1987 Juli 1987 bis Dezember 1987
Bezirksamt Berlin-Kreuzberg	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Mai 1987 bis Dezember 1988
Bezirksamt Berlin-Neukölln	Frauen in Neukölln — Erfahrungsbericht	September 1986 bis September 1987
Bezirksamt Berlin-Steglitz	Arbeits- und Erfahrungsbericht	April 1987 bis April 1988
Bezirksamt Berlin-Zehlendorf	Arbeits- und Erfahrungsbericht	März 1987 bis März 1988
Stadt Bielefeld	Arbeitsbericht	September 1984 bis September 1985
Stadt Bochum	Erfahrungsbericht	April 1986 bis April 1989
Landkreis Birkenfeld	1. Frauenbericht	März 1987 bis Mai 1988
Stadt Bonn	Erfahrungsbericht 2. Erfahrungsbericht 3. Erfahrungsbericht	Oktober 1984 bis Oktober 1985 Oktober 1985 bis März 1987 Mai 1987 bis April 1988
Stadt Braunschweig	Erfahrungsbericht	Januar 1987 bis September 1988
Landratsamt Dachau	Tätigkeitsbericht der Frauen- und Familienberatung	November 1986 bis September 1987
Kreisverwaltung Donnersbergkreis	Tätigkeitsbericht	Juni 1986 bis März 1987
Stadt Dormagen	1. Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Februar 1986 bis März 1988
Stadt Dortmund	Erfahrungsbericht Frauenbericht 1987 — Bilanzierung der Frauenförderung bei der Stadt Dortmund	April 1986 bis Februar 1987 1983 bis 1986
Stadt Düren	Erfahrungsbericht Erfahrungsbericht	Juli 1985 bis März 1986 1987
Landkreis Emsland	Erste Bilanz	Mai 1987 bis Mai 1988
Stadt Ennepetal	Frauenbericht Tätigkeitsbericht	1985/86 Juli 1987 bis Mai 1988
Stadt Erftstadt	1. Tätigkeitsbericht	Februar 1987 bis Oktober 1987
Stadt Erlangen	Arbeitsbericht	Oktober 1986 bis Februar 1987
Stadt Essen	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Januar 1986 bis Dezember 1987
Stadt Frankfurt	Erfahrungsbericht	Juli 1986 bis Dezember 1987
Stadt Freiburg/Br.	Arbeitsbericht	Oktober 1986 bis September 1988
Landratsamt Freising	Tätigkeitsbericht	November 1987 bis Mai 1988
Landratsamt Fürstenfeldbruck	Tätigkeitsbericht	September 1986 bis Juni 1987
Stadt Gelsenkirchen	Erfahrungsbericht Beratungsbericht Frauenbericht	Januar 1984 bis Juni 1985 Januar 1984 bis Juni 1985 1985
Universitätsstadt Gießen	Jahresbericht 1986—1987 der Frauenbeauftragten	Juni 1986 bis August 1987
Stadt Grevenbroich	Erfahrungsbericht Tätigkeitsbericht	Oktober 1985 bis Mai 1986 Mai 1986 bis November 1987
Stadt Gronau (Westf.)	Erster Zwischenbericht	Juli 1986 bis 1987
Stadt Halle (Westf.)	Zwischenbericht	Juli 1986 bis Mai 1987
Stadt Hamm	Frauenbericht	1986

Stadt/Gemeinde/Kreis	Kurzbezeichnung des Berichts	Berichtszeitraum
Landeshauptstadt Hannover	Tätigkeitsbericht Tätigkeitsbericht	Juni 1986 bis Dezember 1986 Januar 1987 bis Dezember 1987 Januar 1988 bis Dezember 1988
Stadt Hattersheim a.M.	Tätigkeitsbericht	Januar 1987 bis September 1988
Stadt Hattingen	1. Frauenbericht Frauenbericht '87	1986 1987
Stadt Herford	Arbeitsbericht	Oktober 1985 bis April 1987
Stadt Hürth	Tätigkeitsbericht	Februar 1987 bis März 1988
Stadt Jülich	Erfahrungsbericht	August 1986 bis Juli 1987
Kreisverwaltung Kaiserlautern	1. Bericht 2. Bericht	Oktober 1986 bis Dezember 1986 Januar 1987 bis Mai 1987
Landratsamt Karlsruhe	2. Jahresbericht	1987
Stadt Karlsruhe	Tätigkeitsbericht	Juli 1986 bis Juli 1988
Stadt Kassel	Tätigkeitsbericht	Januar 1985 bis Dezember 1986
Stadt Köln	I. Erfahrungsbericht II. Erfahrungsbericht und Perspektiven	August 1982 bis Januar 1984 Januar 1984 bis September 1984
Stadt Korschenbroich	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht II. Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Mai 1985 bis April 1986 Mai 1986 bis November 1987
Stadt Krefeld	Tätigkeitsbericht Tätigkeitsbericht Situation von Frauen in K.	1985 1986 1987
Landkreis Kronach	Tätigkeitsbericht	Oktober 1986 bis März 1987
Stadt Kreuztal	Erster Arbeitsbericht	März 1986 bis Januar 1987
Landkreis Kusel	Bericht der Frauenbeauftragten	Februar 1987 bis September 1987
Kreis Herzogtum Lauenburg	Tätigkeitsbericht	Januar 1987 bis Juni 1987
Stadt Leverkusen	Erfahrungsbericht Situation der Frauen b. d. Stadtverwaltung L. Pressedokumentationen	Juli 1985 bis Juli 1986 Dezember 1987 1985/86 und 1987
Kreis Lippe	Tätigkeitsbericht	April 1987 bis September 1987
Landratsamt Ludwigsburg	Tätigkeitsbericht	Januar 1987 bis September 1987
Stadt Lünen	Tätigkeitsbericht Bericht Beschäftigungssituation	Mai 1986 bis Juli 1987
Landratsamt Main-Spessart	Arbeitsbericht der Beratungsstelle für Frauen	November 1986 bis Februar 1988
Stadt Maintal	Tätigkeitsbericht	1987
Universitätsstadt Marburg	1 Jahr Gleichstellungsstelle	September 1986 bis August 1987
Landkreis Marburg-Biedenkopf	Frauenbericht	1987/1988
Stadt Marl	Bericht aus dem Arbeitsalltag	1986
Stadt Meschede	1. Bericht der GSS	Februar 1987 bis 1988
Stadt Minden und Kreis Minden-Lübbecke	Tätigkeitsbericht	1987
Stadt Moers	Arbeitsbericht der GSS; Frauenbericht	Oktober 1986 bis Dezember 1987
Stadt Mühlheim a.M	Jahresbericht der Frauenbeauftr.	1988
Landeshauptstadt München	Tätigkeitsbericht	Oktober 1985 bis April 1987
Stadt Münster	Dokumentation Frauenpolitik Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Juni 1987 bis Oktober 1988 Juni 1987 bis April 1989
Stadt Neustadt a.d. Weinstraße	Arbeitsbericht der Beauftragten für Frauenfragen 2. Arbeitsbericht	Januar 1987 bis Juni 1987 Juli 1987 bis Dezember 1988

Stadt/Gemeinde/Kreis	Kurzbezeichnung des Berichts	Berichtszeitraum
Stadt Nürnberg	Erfahrungsbericht	November 1986 bis September 1988
Stadt Oberhausen	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Oktober 1985 bis September 1987
Stadt Oberkirch	Erfahrungsbericht des Gleichstellungsausschusses	Februar 1987 bis Februar 1988
Stadt Oberursel (Ts)	Jahresbericht	Juni 1986 bis Juni 1987
Odenwaldkreis	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	September 1986 bis September 1987
Landkreis Osnabrück	1. Bericht der Frauenbeauftragten	Juli 1987 bis Juni 1988
Stadt Paderborn	1. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	Oktober 1986 bis Dezember 1987
Stadt Pforzheim	Tätigkeitsbericht und Schwerpunktprogramm Jahreskonzept 1989	Januar 1986 bis August 1987
Stadt Recklinghausen	Tätigkeits- und Erfahrungsbericht	Januar 1986 bis September 1986
Stadt Regensburg	Tätigkeitsbericht	Oktober 1987 bis Dezember 1988
Stadt Remscheid	Frauenbericht 1987 Tätigkeits- u. Erfahrungsbericht	 September 1986 bis August 1987
Landschaftsverband Rheinland	Bericht der Gleichstellungsstelle	April 1986 bis März 1987
Landeshauptstadt Saarbrücken	Bericht	Januar 1986 bis Januar 1987
Kreis Schleswig-Flensburg	Tätigkeitsbericht der GSS	November 1987 bis März 1989
Stadt Schwerte	Tätigkeitsbericht	Februar 1986 bis Juni 1987
Kreis Segeberg	Tätigkeitsbericht	Februar 1987 bis Februar 1988
Stadt Selm	Tätigkeitsbericht Beschäftigungssituation von Frauen i. d. Stadtverwaltung S.	Mai 1986 bis Mai 1987 Juli 1987
Stadt Sprockhövel	Tätigkeitsbericht Zweiter Tätigkeitsbericht	Mai 1985 bis Dezember 1985 Januar 1986 bis Juni 1987
Stadt Stolberg	15 Monate GSS	April 1986 bis Juli 1987
Landkreis Straubing/Bogen	Erfahrungsbericht	Dezember 1987 bis Dezember 1988
Stadt Troisdorf	3. Erfahrungsbericht der GSS	Dezember 1986 bis November 1987
Gemeinde Wachtberg	Tätigkeitsbericht 2. Tätigkeitsbericht	November 1987 bis Dezember 1988
Stadt Waltrop	Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten	Dezember 1987 bis Dezember 1988
Stadt Wesseling	Tätigkeits- und Lagebericht 2. Tätigkeits- und Lagebericht	Mai 1985 bis Juli 1986 Januar 1987 bis März 1988
Stadt Wesel	Erfahrungsbericht	Oktober 1986 bis März 1987
Kreisverwaltung des Westerwaldkreises	Bericht über Arbeit der GSS	Oktober 1986 bis Oktober 1987
Wetteraukreis	Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten und Arbeitsergebnisse zur Situation der Frauen und Mädchen im Wetteraukreis	August 1986 bis Juni 1987
Stadt Witten	Erfahrungsbericht	Oktober 1986 bis April 1988
Stadt Würzburg	Tätigkeitsbericht	Mai 1987 bis November 1987
Stadt Wuppertal	Arbeitsbericht der GSS Arbeitsbericht der GSS	August 1985 bis April 1986 Mai 1986 bis April 1987
Stadtverwaltung Zweibrücken	Bericht der GSS	August 1986 bis Juni 1987

Anhang III

Entwicklung der Länder-Leitstellen

Eingerichtet seit	Institution	Land
1971	Referat „Frauen, Sozialberufe"	Bayern
Mai 1971	Beauftragte für Frauenfragen, Familienfragen	Schleswig-Holstein
Juni 1975	Beauftragte für Frauenfragen beim Ministerpräsidenten	Nordrhein-Westfalen
Dezember 1975	Minister für Bundesangelegenheiten übernimmt die Aufgabe der Frauenbeauftragten	Nordrhein-Westfalen
Januar 1977	Referat „Frau und Familie" beim Niedersächsischen Sozialminister	Niedersachsen
Februar 1978	Umwandlung der Frauenbeauftragten in: „Gruppe Allgemeine frauenpolitische Angelegenheiten" im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales	Nordrhein-Westfalen
Januar 1979	Leitstelle Gleichstellung der Frau als Dienststelle in der Senatskanzlei	Hamburg
1979	Zentralstelle für Frauenfragen als Abteilung der Staatskanzlei	Hessen
Januar 1980	Referat für Frauenfragen im Ministerium für Soziales und Familie	Rheinland-Pfalz
März 1980	Kommission für Frauenfragen	Schleswig-Holstein
März 1980	Referat „Frauenpolitik" beim Senator für Arbeit und Soziales	Berlin
September 1980	Referat „Angelegenheiten der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft" im Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung	Baden-Württemberg
Juli 1981	Referat „Frauen" im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung	Saarland
Oktober 1981	Leitstelle für die Gleichstellung der Frauen im Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung	Bayern
Januar 1982	Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau als Landesbehörde	Bremen
Oktober 1982	Referat „Frauenpolitik" beim Niedersächsischen Sozialminister	Niedersachsen
November 1982	Umwandlung der Gruppe „Allgemeine frauenpolitische Angelegenheiten" in Leitstelle Frauenpolitik beim Minister für Gesundheit und Soziales	Nordrhein-Westfalen
Oktober 1984	Umwandlung des Referates in: Die Frauenbeauftragte des Senats von Berlin beim Senator für Gesundheit, Soziales und Familie	Berlin
März 1985	Umwandlung des Referates in: Leitstelle für Frauenfragen im Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung	Baden-Württemberg
April 1985	Neue Zuordnung der Frauenbeauftragten des Senats von Berlin zum Senator für Jugend und Familie	Berlin
Oktober 1985	Umwandlung des Referates in: Leitstelle zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frauen als Abteilung der Staatskanzlei	Saarland
Dezember 1985	Umwandlung der Zentralstelle in: Die Bevollmächtigte der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten als oberste Landesbehörde	Hessen
Mai 1986	Umwandlung der Leitstelle in: Die Parlamentarische Staatssekretärin für die Gleichstellung von Frau und Mann beim Ministerpräsidenten	Nordrhein-Westfalen
Juli 1986	Umwandlung des Referates in: Landesbeauftragte für Frauenfragen im Ministerium für Soziales und Familie	Rheinland-Pfalz
September 1986	Umwandlung des Referates in: Die Landesbeauftragte für Frauenfragen bei der Niedersächsischen Landesregierung	Niedersachsen
Juni 1988	Einrichtung eines Frauenministeriums	Schleswig-Holstein
März 1989	Umwandlung der Frauenbeauftragten des Senats von Berlin in Senatorin für Frauen, Jugend und Familie	Berlin

Quelle: Bericht Saarland (überarbeitet)

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333